جامعة آل البيت

كلية العلوم التربوية

قسم الإدارة التربوية والأصول



مستوى الأمن الفكري لدى العاملين في جامعة آل البيت وعلاقته بالتطوير التنظيمي

Level of Intellectual Security among Workers at Al albayt University and its Relationship to Organizational Development

إعداد الطالبة

نور سالم مبارك

بإشراف الأستاذ الدكتور

محمد عبود الحراحشة

2016/2015

قرار لجنة المناقشة

مستوى الأمن الفكري لدى العاملين في جامعة آل البيت وعلاقته بالتطوير التنظيمي

إعداد الطالبة

نور سالم مبارك

بإشراف الدكتور

محمد عبود الحراحشة

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم	التوقيع
أ. د. محمد عبود الحراحشه	**مشرفاً ورئيساً**..
أ. د. تيسيرمحمد الخوالدة	**عضواً**..
د. ميسون طلاع الزعبي	**عضواً**..
أ. د. أحمد محمد بدح	**عضواً خارجياً**.......................................

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية

في كلية العلوم التربوية قسم الإدارة التربوية والأصول في جامعة آل البيت

نوقشت وأوصى بإجازتها بتاريخ 28 / 5 / 2016

الفصل الدراسي الثاني

2016

تفويض

أنا **نور سالم مبارك،** أفوض جامعة آل البيت بتزويـــد نســـخ مـــن رســـالتي للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبهم حسب التعليمـــات النافذة في الجامعة.

التوقيع:

التاريخ: 28 /5 / 2016

إقرار والتزام بأنظمة وتعليمات جامعة آل البيت

أنا الطالبة : **نور سالم مبارك**

التخصص: **إدارة تربوية** الكلية: **العلوم التربوية** القسم: **الإدارة التربوية والأصول**

أُقِرُّ بأنني قد التزمت بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتهـا وقراراتهـا السـارية المتعلقة بإعداد رسائل الماجستير والدكتوراة عندما قمـت شخصـياً بإعـداد رسـالتي بعنوان:

مستوى الأمن الفكري لدى العاملين في جامعة آل البيت وعلاقته بالتطوير التنظيمي

توقيع الطالبة: ....

التاريخ:28 / 5 /2016

الإهداء

إلى روح والدّي العزيزين رحمهما الله

إلى من شجعني على مواصلة مسيرتي العلمية رفيق دربي زوجي ماجد

إلى رياحين حياتي أبنائي فارس ودانا

وإلى كل من شجعني وساعدني على إتمام هذا العمل

أخواني وأخواتي

أهدي هذا العمل .

الباحثة

نور سالم مبارك

الشكر والتقدير

اشكر الله تعالى واحمده، فهو المنعم والمتفضل قبل كل شئ.

أما وقد أنهيت دراستي هذه، فلا يسعني إلا أن أتوجه بالشكر الجزيل الموصول لعناية الأستاذ الدكتور محمد عبود الحراحشة والذي اشرف على هذه الرسالة، ووفر لي كل عناصر النجاح، فكان خير أستاذ وموجه أدامه الله.

وأتوجه بعميق شكري إلى أعضاء لجنة المناقشة الأفاضل، لتفضلهم بمناقشتي وإرشادي إلى كل ما هو صحيح.

كما أتوجه بالشكر والتقدير إلى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة آل البيت (قسم الإدارة التربوية) لما قدموه لي من نصائح وإرشادات أثناء دراستي.

والله من وراء القصد

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الملاحــق

مستوى الأمن الفكري لدى العاملين في جامعة آل البيت وعلاقته بالتطوير التنظيمي

الطالبة

نور سالم مبارك

إشراف

الأستاذ الدكتور محمد عبود الحراحشة

الملخص

هدفت الدِّراسة التعرف إلى مستوى الأمن الفكري لدى العاملين في جامعة آل البيت وعلاقته بالتطوير التنظيمي ، وأثر متغيرات (الجنس، وطبيعة العمل، وسنوات الخدمة) في ذلك، وتكوَّنت عينة الدراسة من (372)عضو هيئة تدريس وإداري. وتم تطوير أداة تكونت من محورين الأول لقياس مستوى الامن الفكري لدى العاملين في جامعة ال البيت، وتكوَّن من(48) فقرة، والمحور الثاني لقياس التطوير التنظيمي وتكوَّن من (56) فقرة، وتم التحقق من صدق الأداة وثباتها. وأظهرت نتائج الدِّراسة أن مستوى الأمن الفكري لدى العاملين في جامعة آل البيت جاء بدرجة مرتفعة، وجاءت المجالات مرتبة تنازلياً (السياسي، التربوي، الديني، الأقتصادي، الاجتماعي، المفهوم) وجميعها جاءت بدرجة مرتفعة. كما أظهرت نتائج الدِّراسة أن التطوير التنظيمي لدى العاملين في جامعة آل البيت جاء بدرجة متوسطة، وجاءت المجالات مرتبة تنازلياً (الاساليب والادوات التكنولوجية، العمل الجماعي، الهيكل التنظيمي، الاهداف والاستراتيجيات، متطلبات التطوير التنظيمي، الإجراءات الإدارية) وجميعها جاءت بدرجة متوسطة، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية (طردية) دالة إحصائيا بين مجالات الأمن الفكري والتطوير التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية والاداريين في جامعة آل البيت.

وفي ضوء النتائج التي توصلت لها الدراسة أوصى الباحث بمجموعة من التوصيات أهمها: بناء منظومة متكاملة؛ لتطوير مفاهيم الأمن الفكري لدى الاداريين بالجامعة

الكلمات المفتاحية:الأمن الفكري، العاملين في جامعة آل البيت، التطوير التنظيمي، جامعة آل البيت.

Level of Intellectual security among workers at Al albayt University and its relationship to organizational development

By:

Noor salem mobarek

Supervisor:

Prof. Mohammad Aboud ALharahsheh

Al al-Bayt University, 2015/ 2016

Abstract

The study aimed to identify the level of intellectual security among workers at the University of the house and its relationship to organizational development, and and the effect of certain variables (sex, the nature of work, years of service) on that, the study sample consisted of (372) members of teaching and administrative staff. A tool was developed ,It consisted of two axes. The first is to measure the intellectual level of security among workers at Al albayt University. It included (48) items. The second axis to measure organizational development. It included (56) items. The tool validity and reliability have been confirmed.The results of the study showed the intellectual level of security among workers at Al albayt University was high in all aspects . The aspects came in descending order (political, educational, religious, and economic, social, concept).

The study results showed that the organizational development among workers in Al al-Bayt University came to a fair degree, came the areas in descending order (methods and technological tools, teamwork, organizational structure, goals, strategies, organizational development requirements, administrative procedures) and were all moderately. The results showed a positive correlation (proportional) statistically significant between intellectual security and

organizational development among faculty members and administrators in the areas of Al al-Bayt University.

According to the findings of the study, the researcher recommended a set of recommendations. The most important. Building an integrated system; to develop the intellectual concepts of security among university administrators.

Key words: Intellectual security, university staff, organizational development, Al albayt University.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة

تعد نعمة الأمن من أعظم وأجل النعم التي أنعم الله تعالى بها على الأنسان فيحيا حياة سعيدة وهانئة، يشعر خلالها بالسكينة والطمأنينة، وهي إلى جانب ذلك من أهم المتطلبات التي ينشدها الأفراد والمجتمعات في كل زمان ومكان؛ ولا سيما أن الأمن من الخوف من أكبر النعم الدنيوية لقوله تعالى " فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ" (سورة قريش، آية 4)، وعلى الرغم من شمولية مفهوم الأمن لمختلف جوانب الحياة؛ إلا أنه يعد واحداً من أبرز وأهم الجوانب التي تندرج تحت مفهوم الأمن الشامل لأي مجتمع من المجتمعات المتمدنة؛ فهو يعد ركيزة أساسية لتحقيق الرفاه والرخاء للأفراد والمجتمعات(أبو عراد، 2003).

والأمن الفكري عنصر من عناصر الأمن الشامل حديث الظهور نتيجة الثورة التكنولوجية والصناعية في مجال الإتصالات والمواصلات، الأمر الذي أدى الى سهولة الإنتقال الثقافي بين المجتمعات الحديثة في ظل انتشار العولمة وما يترتب على ذلك من انتشار مفاهيم ومصطلحات دخيلة على المجتمع؛ لذا يتطلب ذلك تكوين فكر واع لدى أفراد المجتمع الذي لا يتحقق إلا من خلال قيام الدولة بدورها التوعوي الى جانب المؤسسات التعليمية في العمل على تدعيم العاملين في الجامعات بالمفاهيم الفكرية الناجعة البعيدة عن العشائرية الفئوية الضيقة وبما يساعدهم على تحمل أعباء الحياة وفهمها بشكل صحيح (الشاعر، 2006).

للوصول إلى غاية الأمن الفكري لابد من رسم استراتيجية تعليمية واضحة لتنمية المصطلحات والمفاهيم الفكرية السليمة لتحقيق منظومة تعليمية متكاملة تلبي إحتياجات وطموحات الدولة في توفير الأمن بأشكاله المتعددة، والتعجيل في وضع الإجراءات الوقائية لعلاج المشاكل والأزمات التي تهدد فكر الأفراد(الفانك، 2003).

والجامعات الأردنية بإعتبارها احدى دعائم مؤسسات التعليم العالي يقع على عاتقها مسؤولية تنوير طلبتها والعاملين فيها بكل ما من شأنه أن يؤثر في فكرهم من خلال عقد الدورات والندوات العلمية التي تهدف إلى تعريفهم بمخاطر إنعدام الأمن الفكري وأثر ذلك في إنحراف سلوكهم(أبوعراد، 2003).

إن هذا الدورالمناط بالجامعات يتطلب التكاملية في تعزيزها مفهوم التربية الأمنية لدى العاملين ومفهوم المسؤولية الأمنية للإدارات الجامعية وبهدف تعزيز مبدأ الوسطية والإعتدال(السلطان، 2009).

ويجب أن تسهم الجامعات بشكل كبير في عملية التنمية المستقبلية لأي دولة كانت، حيث أن لها أثراً كبيراُ في المسار الفكري والاجتماعي للفرد، كما أن التعليم أداة للتغيير وإعداد الفرد الصالح، لأن من مهام التعليم الاستجابة للحاجات المتجددة للانسان والتي أبرزها الخصائص الحضارية، مما يمكنه من التجاوب مع طابع الحياة المعاصرة، والذي يتسم بالسرعة والتقدم، ووضع خطط التنمية المستدامة (فخرو،1997)

ويمثل تطوير البيئة التنظيمية احد الاتجاهات الإدارية الحديثة التي اهتمت بها المدارس الادارية في منتصف القرن العشرين بعد الحرب العالمية الثانية،ومن أهم النظريات التي تشكل عنصراً هاماً في اسلوب تطوير المنظمة نظرية الحاجات لماسلو، حيث يرى ماسلو أن الكائن الحي لديه حاجات فسيولوجية وحاجات نفسية. وكلما أريد

للأنسان أن يبدع يجب أن تتوفر له فرص اشباع كافية لحاجاته الأولى لكي ينتقل بعـدها الى التطلع للابداع عبر اهتمامه باشباع حاجاته الأخرى. فالأنسان الذي ينطلق في عمله من مستوى تحقيق الذات مثلا فإنه يصبح ذاتي الضبط، مستقلا مبدعا وذا انتاجية عالية. وهذه كلها أمور ضرورية لتطوير المنظمة وتغييرها (الطويل،1986).

وفي السابع عشر من آب سنة 1992 صدرت الإرادة الملكية السامية بتأسيس جامعة آل البيت، لتكون منارة يهتدى بها، ولتملأ الفراغ في طبيعة التعليم الجامعي في العالمين العربي والإسلامي. ولتعمل على بناء الشخصية الإسلامية المتكاملة المستوعبة لروح العصر وطبيعة العلاقة بين العلم من جهة والإيمان والقيم من جهة ثانية، فبدأ التدريس فيها منذ مطلع العام الجامعي 1994/1995م بثلاث كليات ومعهدين علميين. وهي في تطور مستمر على مختلف الجوانب العلمية والإدارية لتواكب الثورة العلمية والتكنولوجية في العالم ، انطلاقاً من كونها طريقة حياة ومنهج عمل في جو من الوسطية والإعتدال، بعيداً عن التعصب والغلو والتطرف.بتشجيعها البحث العلمي التطبيقي الموجه وأسهامها في خدمة المجتمع وبنائه في إطار من القيم والتعاليم الإسلامية، مع التأكيد على منهجية التفكير العلمي والتحليل الناقد، والمبادرة، والشعور بالمسؤولية ، و صقل شخصية الطالب المتوازنة سلوكياً وعلمياً، ووضع التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام الأنظمة ذات العلاقة بالعمل الأكاديمي والسلوكي في الجامعة بقصد تحقيق الشفافية والعدالة وتكافؤ الفرص.

وعلى الرغم من الصعوبات المالية التي واجهت وتواجه الجامعة بوصفها بيئة تنظيمية تعليمية تسعى إلى إشباع حاجات العاملين لديها فقد حرصت على تقديم أفضل البرامج العلمية، فقد أكتملت بنيتها الأكاديمية، وأصبحت تضم تسع كليات، وثلاث عمادات،

وأربعة معاهد، وتمنح درجة الدكتوراه في برنامجين، ودرجة الماجستير في خمسة وثلاثين برنامجاً، ودرجة البكالوريوس في ثمانية وثلاثين برنامجاً، ودرجة الدبلوم العالي في ثلاثة برامج .وتضم الجامعة عشرة مراكز علمية وهي: مركز الحاسوب، ومركز اللغات، ومركز الإستشارات والخدمات الفنية وتنمية المجتمع، ومركز تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، ومركز دراسات العالم الإسلامي، ومركز إحياء التراث الإسلامي، والمركز الثقافي الإسلامي، ومركز بحوث المياه والبيئة والمناطق الجافة، ومركز بحوث الطاقة، ومركز التميز والإبداع .كما تضم الجامعة سبع عشرة دائرة وهي: دائرة مكتب الرئيس، ودائرة الشؤون الإدارية، ودائرة أمانة سر المجالس، ودائرة العلاقات العامة والإعلام، ودائرة الخدمات العامة، ودائرة اللوازم والمشتريات، والدائرة المالية، ودائرة القبول والتسجيل، ودائرة شؤون العاملين، ودائرة العطاءات المركزية، ودائرة الرقابة الداخلية، ودائرة الزراعة والمياه والري، ودائرة ضمان الجودة والتخطيط، ودائرة الشؤون القانونية، ودائرة الأمن الجامعي، ودائرة الهندسة والصيانة، والمكتبة الهاشمية. بالإضافة إلى وحدة الدراسات العمانية، ووحدة الامتحانات المحوسبة.

والجامعة بذلك تكون قد سعت لأداء رسالتها التعليمية التربوية بترسيخ مفهومي التطور العلمي والعقلي بعيداً عن الإنحرافات الفكرية بتعزيزها مفهوم التشاركية بين أعضاء الهيئة التدريسية بوصفهم وكلاء التغيير في أقسامهم ووسطاء تربويين بين الإدارة التنفيذية للجامعة والعاملين فيها.

مشكلة الدراسة.

تمارس الدولة الحديثة الكثير من الوظائف الاجتماعية والاقتصادية، ولتحقيق هذا الهدف فأنها تمارسه بمظهرين: الأول يتمثل في مراقبة النشاط الفردي وتنظيمه، والثاني تدخل

الدولة في إدارة مشروعات معينة بنفسها لتحقيق مفهوم الأمن الاجتماعي.والدولة حينما تمارس هذين المظهرين فأنها ولهذه الغاية تصدر مجموعة القواعد والاوامر التي يقتضيها تحقيق اهداف الجماعة السياسية، وممارسة الصلاحيات التنفيذية بهدف المحافظة على النظام العام،(الجرف،1972:158).

والأصل أن غاية السلطة التنفيذية للدولة تنصب على منع الاضطراب وتفاقمه حفاظاً على النظام العام في المجتمع ضد كل ما من شأنه أن يعكر صفوة الأمن فيه أو الإخلال به، وإن المحافظة على الأمن العام بأشكاله وصوره المختلفة مناط برجال الشرطة؛ لتأمين أفراد المجتمع في أنفسهم وأولادهم وأعراضهم وأموالهم والمحافظة عليها، غاية ما في الأمر إتخاذ الإجراءات التنفيذية الوقائية والعقابية اللازمة لحماية أفراد المجتمع في سلوكهم وفكرهم(كنعان،2010:275).

ولهذه الغاية فقد نظمت العديد من التشريعات التي قررت عقوبات على كل من يخالف الأمن بعناصره المختلفة منها: قانون الأمن العام رقم (38) لعام (1965)، قانون الإجتماعات العامة رقم (60) لعام (1953)، قانون الملكية الفكرية رقم(22) لعام (1992)، قانون المطبوعات والنشر رقم (10) لعام (1993)، قانون الإعلام المرئي والمسموع رقم (71)لعام (2002).

ولإن الأمن بمفهومه الفكري ليس مقصوراً فقط على الدولة بل يمتد ليشمل مؤسسات التعليم العالي، فصدر لهذه الغاية قانون التعليم العالي وتعديلاته لعام (1985) الذي صدرفي ظله قانون الجامعات الأردنية وتعديلاته وبموجبه أجاز لرؤوساء الجامعات الأردنية تعليق الدراسة كلياً او جزئياً في الجامعة وذلك في الحالات التي يرى أنها تستدعي إتخاذ مثل هذا القرار كوقوع المشاجرات الطلابية أو إحتجاجات العاملين فيها

، لذلك تعد المؤسسات التعليمية بمراحلها المختلفة من أهم مؤسسات التنشئة الاجتماعيـــة المعنية بالوقاية من الانحراف وتحقيق الأمن الفكري وحمايته وذلك من خـــلال إدارتهـــا (Ovwata, 2000).

ولكون جامعة آل البيت احدى المؤسسات التعليمية فقد جاء انشائها لتكون منارة تهتدي بها الأمة الإسلامية، وذلك عن طريق تقديم برامج تعليمية تعمل على تأهيـــل الطلبـــة فـــي المجالات كافة. وعلى بناء الشخصية الإسلامية المتكاملة المستوعبة لروح العصـــر مـــن جهة، والإيمان والعقيدة من جهة ثانية. فهي تتجه وجهة عالمية تسعى من خلالهـــا إلـــى التجديد والاجتهاد وإبراز الصورة الحقيقية للإسلام، انطلاقاً من كونه طريقة حياة ومنهج عمل في جو من الوسطية والاعتدال، بعيداً عن التعصب والغلو والتطرف، بما يحقق بيئة تربوية ناجعة خالية من المشكلات التي قد تعصف بها. وقد اشـــار هـــامر (1999) أن المشكلات التي تعصف بالمؤسسات اليوم لا تعود إلى عدم كفاءة العاملين وإنما تعود إلى الأساليب الإدارية المتبعة، ويضيف الصباغ (2002)من المؤســـف أن اهتمـــام معظـــم المنظمات يتركز على مواردها المادية الملموسة وتترك موارد المعرفة التي تملكها بغير إدارة على الرغم من أهميتها .

وقد أصبح تعزيز الأمن الفكري لدى العاملين في الجامعات أمراً ملحاً؛ فقـــد أكـــد الأهدل (2009). على ضرورة تبني إستراتيجية متكاملة للحفاظ علـــى عقـــول الشـــباب وغيرهم من الغزو الفكري، وتحصينهم ثقافياً من خلال المعلومات الصحيحة التي تزيـــد الوعي الأمني والثقافي وذلك لإبعادهم عن الوقوع في الجريمة والخروج على الأنظمـــة والقيم والعادات والتعاليم الدينية السليمة؛ لذا فإن على الإداري أو القائد المعني بتطـــوير المنظمة أن يوجه جهوده نحو تطوير البيئة التنظيميـــة للمنظمـــة، إذ أن فشـــل بعـــض

المنظمات في تحقيق أهدافها يعود إلى عوامل عدة يأتي في مقدمتها الخلل أو القصور في تكوين بيئتها التنظيمية الأمر الذي ينبغي معه أن يعتني الخبير أو مستشار التطوير بدراسة مكونات البيئة للوقوف بشكل دقيق على ما يمكن أن تعانيه المنظمة مـــن مشـــكلات أو عقبات مرتبطة ببيئة المنظمة (السكارنة،2009).

ولئن جامعة آل البيت مؤسسة أكاديمية تنظيمية فإنها وبموجب قانونها الخاص بها تسعى للنهوض بالمستوى العلمي والثقافي والحضاري والعمل على مواكبة التطور التكنولوجي، وتتبع الإتجاهات الحديثة في التعليم العالي، وتشجيع البحث العلمي التطبيقي الموجه وتسهم في خدمة المجتمع وبنائه في إطار من القيم والتعاليم الإسلامية، مع التأكيد على منهجية التفكير العلمي والتحليل الناقد، والمبادرة، والشعور بالمسؤولية، والعمل على تعزيز أركان الحاكمية وتشمل التشاركية والشفافية والمساءلة، وتعزيز مبادئ العدالة والنزاهة والعمل المؤسسي بروح الفريق، وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ،والعمل المستمر على تطوير البنية الأساسية في الجامعة ، وتعزيز جودة البرامج والمناهج الأكاديمية، والموافقة على عقد اتفاقيات التعاون العلمي والتكنولوجي والثقافي بين الجامعة ومثيلاتها خارج المملكة.

وعليه تكمن مشكلة الدراسة في محاولة التعرف على مستوى الأمن الفكري لدى العاملين في جامعة آل البيت وعلاقته بالتطوير التنظيمي، ودراسة اثر كل من الجنس وطبيعة العمل وسنوات الخبرة على مستوى الامن الفكري ومستوى التطوير التنظيمي.

أسئلة الدِّراسة :

تكمن مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة الآتية :

1- ما مستوى الأمن الفكري لدى العاملين في جامعة آل البيت ؟

2-هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($0.05\geq\alpha$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الامن الفكري تعزى لمتغير (الجنس وطبيعة العمل وسنوات الخبرة)؟

3-ما مستوى التطوير التنظيمي لدى العاملين في جامعة آل البيت ؟

4-هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى($0.05\geq\alpha$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى التطوير التنظيمي تعزى لمتغير (الجنس وطبيعة العمل وسنوات الخبرة)؟

5-هل توجد علاقة ارتباطية عند مستوى الدلالة ($0.01\geq\alpha$) بين مستوى الامن الفكري والتطوير التنظيمي ؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة التعرف إلى:

- مستوى الأمن الفكري لدى العاملين في جامعة آل البيت وعلاقته بالتطوير التنظيمي، ودراسة اثر كل من الجنس وطبيعة العمل وسنوات الخبرة على مستوى الامن الفكري ومستوى التطوير التنظيمي.
- تركيز الضوء على مستوى الأمن الفكري لدى العاملين في الجامعة، ودوره في تحقيق الأمن الشامل، وكذلك لدوره في تحقيق الإبداع التنظيمي والتجديد داخل الجامعات وبما يكفل لها الاستمرارية او تعطيل مسيرتها التعليمية

- الخروج بنتائج وتوصيات لمتخذي القرار في الجامعات لتحسين البيئة التنظيمية لجامعاتهم.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في اهمية الموضوع الذي تدرسه والنتائج التي تتوصل اليها ؛ إذ يؤمل أن يستفيد من نتائج الدراسة الجهات الآتية:

- صناع القرار في الجامعات : فالحاجة الملحة لتعزيز الأمن الفكري لدى العاملين، لمواجهة الانحرافات الفكرية التي قد تطرأ على عقولهم في ظل عصر العولمة وتحدياتها، وما تحمله من انفتاح ثقافي، وما تملكه من وسائل مؤثرة على المجتمعات.

- الباحثين والمهتمين في هذا المجال: ويتم ذلك من خلال الأدب النظري الذي تم تناوله والدراسات السابقة والنتائج التي ستتوصل اليها.

- طلبة الجامعة.

التعريفات الاصطلاحية والاجرائية

استخدمت الباحثة مجموعة من المصطلحات ترى من الضروري تعريفها.

الأمن اصطلاحاً:

"الحالة التي يسود فيها الشعور بالطمأنينة والهدوء والاستقرار والبعد عن القلق والاضطراب" (المجذوب،53:1987).

وعرّفه الهاشمي(6:2008) بأنه " شعور نفسي يتحقق من خلال مجموعة القواعد الموضوعية والإجرائية التي يتم اعتمادها من السلطة التشريعية والتنفيذية بالمجتمع رعاية للمصالح محل الحماية فيه".

المستوى :

الدرجةُ والمكانةُ التي استوى عليها الشيء(المعجم الوسيط، 1985 : 484)

المستوى إجرائياً :

الدرجة التي يستشعر عندها أفراد عينة الدراسة بالأمن الفكري والمحدد بالمجالات (المفهوم، الديني، الاقتصادي، السياسي، التربوي، الاجتماعي) وعلاقته بالتطوير التنظيمي والمحدد بالمجالات(الأهداف والإستراتيجيات، متطلبات التطوير التنظيمي، الإجراءات الإدارية، الهيكل التنظيمي، الأساليب والأدوات التكنولوجية، العمل الجماعي).

الأمن الفكري اصطلاحاً:

يعرفه الربعي (9:2008) على أنه "إحساس المجتمع بأن منظومته الفكرية ونظامه الأخلاقي الذي يرتب العلاقات بين إفراده داخل المجتمع ليس في موضع تهديد من فكر متطرف وافد".

كما عرفه الحيدر (306:2002) على أنه "تأمين أفكار وعقول أفراد المجتمع من كل فكر شائب ومعتقد خاطئ، مما قد يشكل خطراً على نظام الدولة وأمنها، وبما يهدف الى تحقيق الأمن والاستقرار في الحياة الاجتماعية وذلك من خلال برامج وخطط الدولة التي تقوم على الارتقاء بالوعي العام لأبناء المجتمع من جميع النواحي السياسية والاجتماعية والاقتصادية والتعليمية وغيرها، والتي تعمل على تحقيقها أجهزة الدولة عبر مؤسساتها وأجهزتها ذات الاهتمام، والتي تترابط في خدماتها وتتواصل".

وتعرف الباحثة الأمن الفكري:

سلامة فكر العاملين في الجامعة وخلو عقلهم ومعتقداتهم من الانحرافات والأفكار الخاطئة التي تؤدي إلى الانحراف الفكري المتعلقة بالأمور الدينية والدنيوية لتكوين رجاحة الفكر مما ينعكس بالأمن والطمأنينة والاستقرار على الفرد والمجتمع.

ويعرف إجرائياً:

من خلال تقديرات أفراد عينة الدراسة على الأداة المستخدمة لقياس مجالات الامن الفكري والمحددة بالمجالات الاتية(مفهوم الأمن الفكري، الابعاد العقيدية الدينية، الابعاد الاقتصادية، الابعاد السياسية، الابعاد التربوية، الابعاد الاجتماعية) .

التطوير التنظيمي

يعرف الهواري (1996: 86) التطوير التنظيمي على أنه "وضع كل شيء في مكانه، ووضع كل شخص في مكانه، وربط الأشياء ببعضها والأشخاص ببعضهم، من اجل تكوين وحدة متكاملة اكبر من مجرد الجمع الحسابي لأجزائها".

وتعرف الباحثة التطوير التنظيمي :

بأنه " تحسين المناخ التنظيمي السائد في جامعة آل البيت، والثقافة التنظيمية لدى العاملين في جامعة آل البيت.

ويعرف إجرائياً:

من خلال الدرجة الكلية لإستجابات أفراد عينة الدراسة على المقياس المُعد والمُحدد بالمجالات الأتية(الأهداف والإستراتيجيات، متطلبات التطوير التنظيمي، الإجراءات الإدارية، الهيكل التنظيمي، الأساليب والأدوات التكنولوجية، العمل الجماعي).

حدود الدراسة ومحدداتها

تتحدد نتائج الدراسة بالحدود والمحددات الاتية

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة على موضوع الامن الفكـري وعلاقتـه بالتطوير التنظيمي.
- **الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على العاملين في جامعة آل البيت من الهيئتين التدريسية والادارية.
- **الحدود المكانية:** اقتصرت الدراسة في جامعة آل البيت الاردنية.
- **الحدود الزمانية:** اقتصرتطبيق الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني مـن العـام الجامعي 2015 /2016.

محددات الدراسة

ويتحدد تعميم النتائج في ضوء الخصائص السكومترية لاداة الدراسـة بصـدقها وثباتهـا وموضوعية استجابة افراد عينة الدراسة على اداة الدراسة.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

تناول هذا الفصل الأدب النّظري المتعلّق بالأمن الفكري والتطوير التنظيمي، كما يتضمن عرضاً للدّراسات السّابقة ذات الصّلة بالموضوع.

أولاً: الأدب النظري

تناول هذا الجزء عرضا للادب النظري ذو الصلة بالامن الفكري والتطوير التنظيمي

الأمن الفكري:

يعدّ الأمن الفكري مصطلح حديث الظهورنتيجة التطور الهائل الذي شهده العالم فـــي مجال الاتصالات والمواصلات حيث تدخلت متغيرات جوهرية تتميز بالسرعة والتـــأثير الفكري الكبير على المجتمعات الأمر الذي أدى إلى سلاسة وسهولة الانتقـــال الثقـــافي العكسي بين المجتمعات والذي يؤثر في بنيان المجتمع وتكوينه، لذا يتطلب ذلك فكر واع لدى أفراد المجتمع لمواكبة التطور والتقدم العالمي ، بحيث يأخذ المجتمع ما يتناسب مـــع فلسفته وثقافته وقيمه والابتعاد عما يخالف عاداته وتقاليده، من خلال القيام بمجموعة من الإجراءات الوقائية والعلاجية على مستوى الفرد والجماعة لتحقيق الأمـــن والطمأنينـــة والاستقرار للفرد والمجتمع (الباز،2003).

فالأمن لغة: "الأمانة ضد الخيانة، سكون القلب والتصديق، وعرفه الخليل بن احمد: الأمنة من الأمن والأمان وإعطاء الأمنة والأمانة ضد الخيانة" (ابن فارس1971:133).

والفكر لغة: فكّر في الأمر: أعمل العقل فيه وتأمله (حموي، 2002:43).

ويعني الأمن الفكري الحفاظ على المكونات الثقافية الأصيلة في مواجهة التيـــارات الثقافية الوافدة المشبوهة، وهو بهذا يعني حماية وصيانة الهوية الثقافية من الاختراق أو الاحتواء من الخارج، ويعني الحفاظ على العقل من الاحتواء الخارجي وصيانة المؤسسات الثقافية في الداخل من الانحراف، والأمن الفكري مسألة يجب أن تحظى باهتمام المجتمع مثلما تهم الدولة (الخميسي،2002).

لذا ينبغي تحقيق أمن فكري نحصن به عقول الناشئة من كل ما يؤثر عليها سلباً وعلـــى نحو يستشعر الفرد داخل دولته بالإطمئنان نتيجة الإجراءات التربوية الوقائية التي يتخذها مسؤوليها لحمايته (الخطيب، 2009).

و يشير مفهوم الأمن الفكري الى الأنشطة والتدابير المشتركة بين الدولة ومجتمعها لتجنيب الأفراد الشوائب الفكرية التي تكون سبباً في انحراف السلوك والأفكار والأخـــلاق عن مسارها السليم (نصير،1992).حيث أن مفهوم الأمن الفكري يرتبط بأمرين مهمين هما : الأمن والفكر ، فالأمن مطلب تسعى كافة المجتمعات إلى تحقيقه ، والفكـــر هـــو القلب الذي تنبض به الحضارات فكلما كان الفكر الذي يحمله المجتمع سليم واعي كلمـــا أنتج وأبدع . وكلا الأمرين ــ الأمن والفكر ــ لا يستقران دون تحقق الأمن الفكري لدى أفراد المجتمع، وهذا لا يتحقق ألا من خلال الجامعات لكونها تعدّ من أكثر مؤسســـات المجتمع المدني مقدرة على إشباع حاجات الأمن من خلال ما تحدثه من تغيير في سلوك الأفراد أو تعديله لمواجهة الفكر المنحرف وإرساء دعائم الأمن الفكري السليم والمحافظة عليه وحمايته من محاولات التغلغل والإختراق لإن وظيفة الجامعات تحقيق الأمن الفكري الموجه لطلابها وللعاملين فيها من جهة وإلى محيطها الإجتماعي من جهة اخرى؛ ذلك أن

الأختلال أو فقدان الأمن الفكري يؤدي إلى الأنجذاب وراء التيارات الفكرية المنحرفة وما يؤول اليه ذلك من خروج العملية التربوية عن مسارها الصحيح(حسن،2002).

هذا الأمر كان موضع اهتمام الإسلام وتعزيزه لدى الناشئة ، بتنميته القيم السمحة ومبادئ الشريعة الإسلامية في نفوسها ، وتهذيبها وجعلها لبنة أساسية في المجتمع المسلم، تبعدها عن القلق والأضطراب والخوف، قال تعالى: " يا أيها الناس قد جاءتكم موعظة من ربكم وشفاء لما في الصدور وهدى ورحمة للمؤمنين" (سورة يونس، آية 56)، وقوله تعالى " وضرب الله مثلاً قرية كانت ءامنة مطمئنة يأتيها رزقها رغداً من كل مكان فكفرت بأنعم الله فأذاقها الله لباس الجوع والخوف بما كانوا يصنعون" (سورة النحل، آية 111) .ولأن الأفراد جزء من عالم متغير يعيشون فيه لابد من مرافقة ذلك تربية حديثة قادرة على مواكبة هذه التغيرات وقادرة على حماية أفرادها من مضار هذه التغييرات؛ لأن التربية هي الأداة الرئيسة الفاعلة للتغيير والتصحيح من خلال بناء الأتجاهات وضبطها لتماسك البناء الاجتماعي وإحداث الترابط الأيجابي بين أجزائه لاعداد أفراد المجتمع للحياة (التل، سعيد، و ابوهلالة، احمد، وجبريل، عبدالخالق ، 1993).

لذا تهتم التربية الإسلامية اهتماماً كبيراً بالأمن، وتحث على تحقيقه بأنواعه وصوره كافة، كما وتؤكد التعاليم الإسلامية من خلال الكتاب والسنة على أهمية الأمن (التركي،2002).

والى جانب مفهوم التربية الإسلامية ظهر مفهوم التربية الأمنية كدور بارز في اكساب الأفراد المفاهيم والمهارات والقيم اللازمة لتعزيز الأمن الفكري التي من خلالها يتحقق الأمن التكاملي(الزهراني، 2004)

لذلك ينبثق الأمن الفكري في المجتمعات الإسلامية من الدين وقواعده وأصوله بما يحمله من قيم سامية راسخة يضمن للمجتمعات الاستقرار والتقدم وعمارة واستخلاف الأرض بالعدل والمساواة والحرية المسؤولة، والحفاظ على ثقافة الأمة ووحدتها وتماسكها وضمان حصول الأفراد على كافة حقوقهم، وإلزامهم بواجباتهم مما يمهد للمجتمعات تحقيق الأمن الشامل (السديس،2004).

هذا الأمن الشامل لا يتحقق الا من خلال سلسلة من الإجراءات الوقائية التي تحد بقدر الإمكان من الإنحراف الفكري قبل حدوثه، هذه الإجراءات كما بينها السديس (2004) نشر الكتب النافعة وإقامة المؤتمرات العلمية والندوات الثقافية ورفع مستوى التعليم ومحاربة الجهل والأمية ومحاربة الآفات الاجتماعية السلبية ومن خلال تفعيل دور المؤسسات التربوية للتركيز على القيم السامية والتي من خلالها يتم إنشاء جيل صالح قادر على مواجهة الانحرافات والاختلالات المحلية والعالمية، لما للقيم من مكانة مهمة في البناء الفكري والعقائدي للمجتمعات الإنسانية بحيث تعمل منظومة القيم على توجيه سلوك وأفعال وتصرفات الأفراد بكل ايجابية، وتكسب هذه القيم قوتها ومتانتها من عقيدة وفلسفة المجتمع.

هذه الإجراءات الوقائية التي ترتكز عليها التربية الأمنية تستند الى عدة مبررات اشار اليها السلطان (2009) ، أبرزها:

– التغير الثقافي والاجتماعي التي شهدته دول المنطقة، والمتمثل في التحول من مفهوم القبيلة والعشيرة إلى مفهوم الأسرة، وتغير الأنماط والعلاقات الاجتماعية، وظهور النزوع إلى الاستقلالية والفردية، وتعزيز مكانة المؤسسات الرسمية والضبط الرسمي، مقابل تراجع مظاهر الضبط غير الرسمي (العرف، التقاليد، العادات والقيم الروحية).

- حاجة البشرية إلى الألفة والطمأنينة من خلال إيجاد العلاقة للتطبيقات التربوية لمفهوم التربية الأمنية بتزويد الأفراد القيم والعادات الاجتماعيـــة الايجابيـــة وأنمـــاط الســـلوك المرغوب يصبح الفرد عضوا فاعلا في المجتمع، بربط برامج التربية بحاجة المجتمعات وتنمية قيم الانتماء بين الطلاب، ليمارس الأفراد أدوارهم بتفاعل نشط ونبـــذ التعصـــب والعنف والتطرف.

- ظهور العديد من المشكلات الاجتماعية نتيجة سرعة انتشار التغيرات الســـريعة فـــي الاتصالات والمواصلات، الأمر الذي سوق للكثير من الانحرافات السلوكية والأخلاقية.

- تعقد الحياة وزيادة متطلباتها وازدياد الفاقة والبطالة والمشكلات الاقتصادية وتأثر الدول بها.

- الابتعاد عن الفهم الصحيح للدين،واناطة الإفتاء به لغير أهله والانصراف عـــن إتبـــاع المرجعيات الدينية المختصة.

- تنامي ظاهرة التطرف والإرهاب.

- تنامي ظاهرة الإدمان على المخدرات، وارتفاع نسبة الجرائم في أشـــكالها وأنواعهـــا المختلفة.

- ثورة المعلومات والاتصالات التي قادت إلى توافر كم هائل من المعلومـــات والمـــواد الإخبارية والإعلامية، فعلى الرغم من الأبعاد الإيجابية لوسائل الاتصال، فإنها قادت إلى كثير من الأخطار الفكرية والأمنية.

ونخلص مما سبق ،أنه يمكن تعريف الأمن الفكري من وجهة نظر الباحثة بأنه "سلامة الفكر الأنساني وتهذيبه من كل شائب ومعتقد خاطئ للحفاظ على مكونات المجتمع الثقافية الأصيلة،لمواجهة دعاة التطرف،من كل فكر دخيل لا يتفق ومبادئ القيم والأخلاق

الأسلامية الراسخة بقصد حمايته من خطر الأنحراف الفكري ،وبوساطة اتخاذ مجموعة من التدابيرالاحترازية الوقائية والإجراءات العقابية الكفيلة بمنع حدوث ذلك.

أهمية الأمن الفكري:

تتبع أهمية الأمن الفكري بأنه يستمد جذوره من عقيدة الأمة ومبادئها وبه تتحقق التنمية والازدهار للمجتمعات ومن خلاله يتحقق الاستقرار والطمأنينة للفرد والمجتمع بما يكفل لديه الأمان في وظيفته وهو مطمئن على نفسه وقوته؛ لأن الأمن الفكري أمن للأعتقاد، فمتى أمن الناس على أفكارهم صلحت معتقداتهم لقول رسولنا الأعظم " كل مولود يولد على الفطرة فأبواه يهودانه أو ينصرانه أو يمجسانه كمثل البهيمة تنتج البهيمة هل ترى فيها جدعاء "، (الصاعدي، 2011)

كما بين الجحني (2004) أن الأضرار الناجمة عن الانحراف الفكري نتيجة غياب الأمن الفكري تتمثل في الجوانب الآتية:

1-يعد الانحراف الفكري الى الخروج عن الدين الإسلامي في العقيدة و الشريعة كانتشار (الإرهاب والغلو والتطرف الديني).

2-يعتبر الانحراف الفكري سببا لانتشار الفتن والجرائم والفرقة واستباحة الدماء والأعراض والمكتسبات وانهيار المجتمعات.

3-أن الانحرافات الفكرية تفسد القيم الاجتماعية السائدة والمستمدة من العقيدة الإسلامية السمحة.

4- يؤثر الانحراف الفكري في اقتصاد الدولة من خلال إهدار الأموال وقتل الأنفس بغير حق ويؤثر في ضعف النشاط التجاري والاستثماري والسياحي للدولة نتيجة فقدان

الأمن والاستقرار.لذلك يرتكز الأمن الفكري على حماية المكتسبات والحفاظ على هوية الأمة وتقدمها وحفظ كيان وجودها وشخصيتها.

كما وتظهر أهمية الأمن الفكري من حاجة الفرد والمجتمع لإبداء حرية الرأي المنضبط، حمايةً لهم من الوقوع في الفوضى الفكرية؛ لأن مداخل الإنحراف الفكري غير محدودة، مما يجعل المسؤولية كبيرة لكافة شرائح المجتمع في التصدي للإنحرافات الفكرية (اللويحق،2004).

الابعاد التي تؤثر على الأمن الفكري

هنالك العديد من الابعاد التي تؤثر على الأمن الفكري منها:

أولاً: الابعاد السياسية: إن الأمن الفكري يتعلق أساساً بالعامل السياسي الذي يدور حول حقوق الأفراد وحرياتهم لمنع وقوع الظلم عليهم الذي قد تمارسه سلطات الدولة، الذي يقصد به التحرر من الخوف وتمكين الأفراد من مباشرة حقوقهم وحرياتهم العامة دون إستثناء أو تمييز على إعتبارها منظومة متكاملة غير قابلة للتجزئة، وهو بذلك حق للمواطن غايته تقوية العلاقة بين المواطن والدولة في سبيل الوصول الى حياة تسودها مبادئ سيادة القانون، العدالة والإنصاف، حرية الرأي والتعبير، حرية الإجتماعات العامة، الأمر الذي يجلب الأمن والطمأنينة في نفوس المواطنين وبعكس ذلك شيوع الفوضى الأمنية بإنتشار الخارجين عن القانون والعنف الجسدي واللفظي وهي جميعها أبعاد سياسية تمارسها الدولة البوليسية على أفرادها(عبد الحميد،2008).

كما وتظهر العوامل السياسية على شكل وجود دافع الرغبة والانتقام من دولة معينة والإضرار بمعالمها، والعمل على استخدام الجماعات المتطرفة لتحقيق ذلك، والتدخل في شؤون دوله معينه إذا تطلب الأمر ذلك. وأيضاً وجود تطرف في سياسات الدول العظمى

المسيطرة باتخاذها سياسات غير متوازنة وغياب العدالة كما أدى ظهور القطب الأحادي بعد سقوط الاتحاد السوفيتي إلى تفرد الولايات المتحدة الأمريكية بالسيطرة على العــالم. فالعوامل السياسية تظهر نتيجة الفرقة وغياب الكلمة الواحدة بين الشعوب التــي تلتقــي مصالحها ووحدتها وعقيدتها وثقافتها المشتركة (العميري،2004).

ثانياً: الابعاد العقائدية أو الدينية:

يتجلى تأثير العوامل العقائدية أو الدينية على الأمن الفكري من خلال التعصــب الديني والتشدد والتطرف لطائفة معينة الأمر الذي يؤدي إلى زعزعــة الأمــن بأشــكاله المختلفة لدى المجتمعات، حيث تمارس الكثير من الطوائف عمليات إرهابية تحت شــعار الدين ويظهر ذلك جلياً في الكثير من المجتمعات مثل العراق وسوريا وليبيا وغيرهــا.(هلال، 1986).

وتعدّ العوامل العقائدية أو الطائفية بيئة خصبة لانتشار الأفكار المتطرفــة مــن خلال الغلو والتطرف في الدين والفهم والتفسير الخاطئ أو الحرفي للآيات القرآنية، مما يؤدي إلى قيام بعض ما يسِمون أنفسهم بانتمائهم المتشدد للإسلام لإعطاء صورة مشوهة عن الإسلام والمسلمين ويظهر تأثير العوامل العقائدية أو الدينية من خلال الأشكال التالية:

- يؤدي التعصب الديني إلى ظهور الفرقة بين صفوف المسلمين وإعطاء انطباع سيء عن صورة الإسلام السمحة واعتباره دين الرجعية والإرهاب (العميري،2004)، الأمــر الــذي يخالف تعاليم وقيم الدين السمحة فالإسلام في وقت الحرب دعا إلى عدم قتل الطفل أو الشيخ أوقطع شجرة أوقتل حيوان فكيف في حالة السلم، وبين القرآن الكريم في سورة صــريحة لا لبس فيها أن دين الإسلام دين الوسطية والاعتدال (وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا) (البقــرة 143)، وبــين العثيمــين(2006) أن

التعصب الديني يؤدي إلى انتشار الفرقة وتعدد المذاهب التي تعمل وفـق قـوانين وأنظمـة خاصة بها تخرج عن القواعد الشرعية الإلهية.

- ظهور الغلو والتطرف في الدين حيث بين العميري(2004) أن الغلو والتطرف مـن قبل بعض المتطرفين يؤدي لارتكاب أعمال إرهابية تسئ إلى الدين وصورته الأمر الذي يؤدي إلى ردة فعل سلبية اتجاه الإسلام والمسلمين قال تعالى: (فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ) (آل عمران 159)، لـذلك ينبغـي علـى المسلمين معاملة الآخرين بلطف ورفق ولين والحجـة والبرهـان ومحـاجتهم بالعقـل والمنطق، لأن التشدد يعتبر شرارة التحول الفكري في نقل الممارسـات وأداء العبـادات والقيام بالواجبات الدينية والخشونة في المعاملة (العثيمين،2006).

- التفسير الخاطئ للآيات القرآنية من خلال تأويل وتفسير الآيات القرآنيـة فـي غيـر موضعها الصحيح الأمر الذي يؤدي إلى انتشار الفكر المتطرف.(العساف،2012).

- الابتعاد عن تعاليم وقيم الإسلام السمحة بانغماس بعض الأفراد فـي البيئـة الماديـة وتخليهم عن الجانب الروحي، مما حدا بهم إلى التجرد من القيم والأخلاق وانغماسهم في ملذات الدنيا وشهواتها (هوفمان،2001)

- أدى ظهور الفكر المتطرف إلى نشوء تيارات مضادة أتاحت الفرصـة إلـى التـدخل الغربي والأجنبي في بعض الدول، مما أثر على عادات وتقاليد الشعوب وإكسابه العادات والتقاليد الغربية وتدمير الهوية الثقافية والعقيدة الدينية على اعتبار الفرد انه متحضـر (العمر،1992).

ثالثاً: الابعاد الاقتصادية:

إن سوء توزيع الثروة بين أقاليم الدولة الواحدة، وغياب تكافؤ الفرص والمساواة في الوظائف العامة، وغياب التكامل الاقتصادي في اقليم الدولة الواحدة، وسوء برامج التصحيح الاقتصادي، ورفع الدعم عن السلع الغذائية الرئيسية وغياب الرقابة عليها، وغياب الرؤية في تطوير القوانين بشكل يساعد على تشجيع الاستثمارات المحلية والاجنبية، من شأن ذلك أن يؤدي إلى نشوء الفقر والبطالة بين أفراد المجتمع؛ الأمر الذي يؤدي إلى انتشار الجرائم بمختلف أنواعها، وفقدان الطاقات والإمكانات المادية والبشرية بينهم وسهولة انغماسهم وانخراطهم في الجماعات المتطرفة للحصول على المال لإشباع حاجاتهم.

ويظهر تأثير العوامل الاقتصادية على الأمن الفكري بصور متعددة منها:

- الفقر حيث بيّن محمد (1981) أن هنالك علاقة قوية بين الفقر والفكر المتطرف والسلوك الإجرامي ويتضح ذلك جلياً في قول عمر بن الخطاب (لو أن الفقر رجلاً لقتلته) حيث تبين الدراسات وجود علاقة بين الفقر وارتكاب الجريمة واعتناق الفكر المتطرف، كما ويؤدي الفقر إلى سهولة إغراء بعض الشباب من قبل الجماعات الإرهابية وسهولة تعاونهم مع هذه الجماعات (العميري،2004).

- تدني المستوى الاقتصادي للدولة ونقص في مواردها الطبيعية مما يؤدي إلى انتشار الفوضى والاضطرابات نتيجة تزايد متطلبات الحياة وارتفاع فاتورة مقومات الحياة والذي يقابله ازدياد الدافع والرغبة للحصول على الحاجات مما يؤدي إلى انتشار الجرائم (أبو عامر،1993).

- البطالة وقلة فرص العمل والتي تؤدي إلى ممارسة الأفراد سلوكات منحرفة كالسرقة، ومرافقة أصحاب السوء، وتفشي الأمية والتطرف (محمد،1981).

كما وتؤدي البطالة إلى عدم استغلال أوقات الفراغ وطاقات الشباب الكامنة بما يخدم الفرد والمجتمع، وبالتالي سهولة انخراط بعض أفراد المجتمع وتلقيهم الفكر المتطرف (السهلي،2003).

رابعاً: الابعاد الاجتماعية

أصبح المجتمع في العصر الحالي ونتيجة زيادة متطلبات الحياة مجتمعاً مستهلكاً بحيث أصبحت الكماليات من الأساسيات ورافق ذلك زيادة رغبة الأفراد لتملك هذه الحاجات لتحقيق الرفاهية سواء بالوسائل المشروعة أو غير المشروعة، ويظهر تأثير العوامل الاجتماعية على الأمن الفكري من خلال الأشكال الآتية:

- تباين واضح في الطبقات الاجتماعية في المحيط الاجتماعي مما أدى إلى قيام بعض الأفراد بالعديد من اظلممارسات السلبية لمجاراة الطبقات الأخرى، الأمر الذي أسهم في ارتكاب الجرائم والانحراف نحو التطرف للحصول على مكاسب مادية (الجحني، 2009).

- التفكك الأسري إن وجود الاضطرابات والمشكلات الزوجية أو انفصال الآباء أو سوء التوافق بين الوالدين، فإن ذلك يؤدي إلى تشرد الأبناء وإلى ضعف قيام الأسرة بالمسؤوليات التربوية و تنشئة أبنائها التنشئة الصحيحة، وتحد من النمو الطبيعي للفرد في كافة مجالات النمو حيث تبين الدراسات وجود علاقة بين التفكك الأسري وبين الفكر المتطرف، فمن خلال التفكك الأسري يصبح الأفراد عرضة للانحراف والجنوح وارتكاب الجرائم ومرافقة جماعة السوء (مرسي،1995).

- شخصية الآباء فإذا اتصف الآباء بعدم الاستقرار النفسي فإن ذلك ينتج ممارسة الأفراد أنماطاً سلوكية سلبية نتيجة التقليد أو إسقاط هذه الخبرات المؤلمة على الآخرين على شكل عنف أو عدوانية أو إرهابية وغير ذلك (الجحني،2009).

- رفاق السوء والانفتاح أو انغلاق البيئة الاجتماعية، فالبيئة الاجتماعية المغلقة تعد بيئة خصبة للفكر المتشدد (العثيمين،2006).

- الفهم الخاطئ للعشائرية، من شأنه أن يخلق جو من البغضاء والكراهية ينتهي إلى أن يتقاتل الإخوة بعضهم لبعض(هلال،1986).

خامساً: الابعاد التربوية

تهدف التربية إلى إعداد الفرد في مجالات الحياة كافة لتحقيق النمو المتكامل في شخصيته في جميع الجوانب الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية والأخلاقية ليكون متكيف مع بيئته وعضواً فاعلاً نشطاً ولبنة صالحة في مجتمعه يسهم في تقدمه واستمراريته وازدهاره، وتظهر ضرورات التربية للفرد كما بينها ناصر(2010):

- أن التراث الثقافي لا ينتقل عبر الأجيال بالوراثة وإنما يكتسب نتيجة العيش بين الجماعة وبواسطة التربية والتعليم.

- كما وتظهر وظيفة التربية من خلال نقل الأنماط السلوكية للفرد ونقل التراث الثقافي عبر الأجيال وتغييره أو تعديله لإحداث التطور من خلال إضافة ما هو مفيد وحذف ما لا يفيد وتنوير أفراد المجتمع بالمستجدات الحديثة (التل ؛ وابوهلالة؛ وجبريل،1993).

لذا تعتبر التربية في طبيعتها عملية هادفة غايتها الفرد ومساعدته بالوصول إلى أفضل ما يستطيع من الكمال المناسب له فهي فن مرن متطور وعلم له أصوله وقواعده التي تطبق بحكمة ودراية، وهي بالتالي صناعة (ناصر،2010).

وللعوامل التربوية أثر ودور كبير فاعل بالأمن الفكري وتؤثر تأثيراً كبيـــراً علـــى الأمن الفكري وتهدده ويظهر هذا التأثير على أشكال منها:

- عدم وعي المؤسسات التعليمية لأدوارها والاقتصار على تعليم الجانب المعرفي المتمثل في المعارف الواردة في المناهج، وقلة الاهتمام بميول الطلبة واتجاهاتهم ومتابعة قضاياهم النفسية وضعف استغلال طاقات الطلبة وإمكانياتهم وتوجيهها التوجيه السليم ممـــا يـــؤثر على انصراف الطلبة عن التعلم إلى اللهـــو والعبـــث وممارســـة ســـلوكات عدوانيـــة (بنهام،1984).

- انتشار ظاهرة الأمية بشكل كبير في الوطن العربي، الأمر الذي أدى إلى انتشار الفكر المتطرف من خلال إقناع هذه الفئة المحدودة التعليم بالأفكار المتطرفة (فودة،1997).

- اقتصار المناهج الدراسية على الجانب المعرفي بشكل كبير وقلة تركيزها على الجانب البيئي وخاصة ما يتعلق بتحصين الطلبة من الفكر المتطرف من خلال التعصب للـــرأي وغياب لغة الاتصال النشط بين الطلبة ببعضهم أو بين الطلبة والمعلم والتعصب بأنواعه مما يترتب على ذلك تطرف فكري (العسيري والجحني،2005).

الوسائل التي تعزز الأمن الفكري:

تتعدد الوسائل والأساليب التي تحفظ بها مؤسسات المجتمع المدني وما تقوم به من أدوار وأنشطة لحماية أفرادها من الإنحرافات الفكرية ومن هذه الوسائل والأساليب:

- الاعتصام بكتاب الله وسنة رسوله ، وهذا يتطلب من جميـــع مؤسســـات المجتمـــع المدني مجابهة الفكر المتطرف ، وتصحيح المفاهيم الفكرية الخاطئة وتنقيتها من كل مـــا يشوبها ، بإبراز قيم الإسلام السمحة من قبل وسائل الإعلام وإبراز دور المسلمين في بناء الحضارة وتقدم العلوم وإظهار وسطية الإسلام، وترسيخ قيم الدين الإسلامي السمحة مثل

حرية الدين، نبذ التعصب بأنواعه، المساواة، العدل، الحريـــة، الاعتـــدال، نبـــذ العنـــف والإرهاب والتطرف بأنواعه، حق الجوار، الصدق، الأمانة، رفع الظلم عـــن المظلـــوم، وغيرها الكثير من القيم السامية التي تنظم حياة المسلمين في تعاملهم ومعاملتهم لتحقيـــق السعادة في الدنيا والآخرة (السديس،2004)، وتوضيح دوافع أصحاب الفكر المتطـــرف (الجحني،2000).

- وضع الأنظمة والضوابط للمطبوعات والإعلام المرئي والمسموع اللازمة لعملها بمـــا يكفل الحفاظ على الفكر السليم، وتوجيه وسائل الإعلام للدورالفاعل بشرح مزايا الإســـلام ودحض كل ما يخالفه من أفكار مشبوهة (العثيمين، 2006)، وإحكام الرقابة على مواقع التواصل الإجتماعي باعتبارها من الوسائل الرئيسية التي يعتمد عليها المتطرفون في بث أفكارهم، وضرورة الاستخدام الفعال لكل أدوات النشر والإعلام لتحقيق أهدافها في كافـــة الجوانب الدينية والاقتصادية والتربوية والسياســـية والاجتماعيـــة وغيرهـــا (العســـيري والجحني،2005)، وإبراز المناسبات الدينية والوطنية والاستفادة والعبرة مـــن مبادئهـــا وقيمها (إبراهيم،2002).

- ضرورة التعرف إلى اتجاهات الشباب الفكرية والثقافية ومناقشة هـــذه الإتجاهـــات والتحاور فيها وتنقيحها من أية أفكار منحرفة أو متطرفة (السديس،2004).

- الاستفادة من طاقات الشباب واستغلالها في بناء وخدمة المجتمع من خـــلال الأنديـــة الشبابية واللجان التطوعيـــة، واســـتغلال وقـــت الفـــراغ لتنميـــة الأفـــراد والمجتمـــع (حامد،2002)، وإشباع الحاجات الأساسية والضرورية لأفراد المجتمع بما يتناسب مـــع قيم المجتمع (إبراهيم،2002)، وإيجاد علاقة أساسها المودة والتشـــارك بـــين المـــواطن والسلطة (أصحاب القرار) لاتخاذ ما هو مناسب لمصلحة الفرد والمجتمع وتوجيه وسائل

الإعلام لتقديم المعلومات الصحيحة حتى لا تنشر الشائعات، واطلاع المواطنين على حجم الآثار التي تتركها الانحرافات، وتقديم صورة متكاملة عنها وعن أثارها (الزعتون،1999). واختيار المشرفين المسؤولين عن هذه الأندية من الأشخاص المؤهلين والقادرين على إدارتها،ومراقبة مهام وأعمال وأدوار المراكز والأندية الشبابية ومرتاديها من قبل الجهات الرسمية والتعرف إلى ميولهم الفكرية واتجاهاتهم (أبو عراد،2003).

- التنشئة الاجتماعية الصحيحة وهذا يتطلب الارتقـاء بمؤسسـات المجتمـع المـدني (الصحية، والتعليمية، والثقافية، والرياضية وغيرها) لإحـداث التنميـة فـي المجتمـع (حامد،2002)، وتوفير البيئة والمناخ المناسب للابتكار والإبداع والانجاز والاستفادة من العمل الجماعي ضمن إطار واضح ومحدد، وتغليب لغة الحوار للتواصل والتفاهم فهـو أسلوب من أساليب العلم والمعرفة ووسيلة من وسائل التبليغ والدعوة (توفيق،2002).

- وجوب الأخذ على يد المخالفين ومنعهم مـن الإخـلال بـالأمن وعـدم مخـالطتهم (السديس،2004)، ومعاقبة ومحاسبة من يقوم بإخلال الأمن الفكري (الشـدي،2004)، وأن تكون الأسرة القدوة الحسنة في السلوك والتصرفات لأبنائها (الحربي،2009).

- وتوفير المناخ النفسي المناسب لتربية الأبناء بعيداً عن الصراعات الأسـرية وتـدعيم التماسك الأسري والاهتمام بنوعية الأصدقاء وجماعة الرفاق ومراقبـة الأمـاكن التـي يرتادها الأبناء وتعزيز السلوكات الايجابية لديهم كاحترام الآخرين والحـوار والتعـاون، وغيرها(الجحني،2004)، وتحقيق مبدأ التوازن بين مصلحة الفرد ومصلحة المجتمـع، فصلاح الفرد يؤدي إلى صلاح المجتمع (الثقفي،2003).

- دعوة الكتاب والأدباء في ميادين المعرفـة لمحاربـة تيـارات التطـرف والإرهـاب والفوضوية لمنع نشوء بيئة حاضنة للفكر المتطرف (البدر، 2003).

دور المؤسسات التربوية والاجتماعية في تعزيز الأمن الفكري:

تعتبر المؤسسات التربوية والتعليمية من أكثر الجهات المسؤولة عن الحفاظ على الأمن الفكري من خلال دورها الفاعل والنشط في إكساب المتعلمين المعرفة والمهـارات والقيم اللازمة لأداء أدوارهم في الحياة العملية، من خلال ما تقدمه لهم مـن خبـرات أو ممارسات أو نشاطات مخطط لها أو غير مخطط لها ومـن هـذه الخبـرات التربويـة :المعارف والمهارات والقيم والسلوكيات، والممارسات المصاحبة للعملية التربوية والتـي غالبا ما يتم إكسابها للمتعلمين بطرق غير مباشرة أو غير مقصودة، وتعتبر هذه الخبرات من أهم ما يكتسبه المتعلمين إذا ما أحسن استغلالها من الناحية التربوية فمن خلال هـذه الخبرات يكتسبون القيم الدينية والأخلاقية والاتجاهات الفكرية والممارسـات السـلوكية المرغوبة اجتماعياً مما يجعل الفرد عنصـراً نشـطاً متفـاعلاً ومتسـقاً فـي النسـيج الاجتماعي(الربعي،2008).

وقد اهتمت المؤسسات التربوية اهتماماً كبيراً بالمناهج التعليمية والتي انبثقت من القيم الإسلامية من حيث أهدافها ومحتواها لحماية الشباب من الانحرافات الفكرية وغرس العقيدة الإسلامية في نفوس المتعلمين. فللمؤسسات التربوية دور مهم في تنمية شخصـية المتعلم من خلال استكمال دور الأسرة والمؤسسات الاجتماعية الأخرى لتطويع وتطبيـع سلوك المتعلم وتوجيهه نحو القيم الصحيحة والسليمة ولتحصينه من الانحرافات الفكريـة (قضيب،2008).

حيث يبيّن اليوسف (2004) أن تحقيق الأمن مسـؤولية مشـتركة بـين جميـع مؤسسات المجتمع الرسمية وغير الرسـمية، إلا أن الـدور الرئيسـي والأكبـر يعـود

للمؤسسات التربوية لما لها من دور مهم في إكساب الناشئة القيم الاجتماعية والثقافية السليمة لحماية المجتمع من الانحراف الفكري، ومن خلالها يحقق المجتمع أهدافه وهي المسؤولة عن التنشئة الاجتماعية، حيث تؤثر في سلوكيات أفراد المجتمع خلال مراحل نموهم وتطورهم المختلفة، بما تهيئه من مناخ مناسب لإكسابهم المعارف ومهارات التفكير، وبما تستخدمه من أساليب وأنشطة لتحقيق الأهداف المنشودة (زهران،1986).

فالمؤسسات التربوية تعدّ أداة للتنمية ، كذلك تعدّ أداة استكمال من خلال استكمال أعمال المؤسسات التربوية الأخرى، وفي مقدمتها البيت، وهي أيضا أداة تصحيح، من خلال تصحيح الأخطاء والممارسات والسلوكيات التربوية السلبية التي خلفتها الأنشطة الأخرى في المجتمع ، وهي كذلك أداة تنسيق من خلال التواصل مع الأنظمة والمؤسسات الاجتماعية الأخرى لتنشئة الطلبة وتزويدهم بأفضل الأساليب التربوية (الرشدان،1999).

وقد حدد الطيب (1999) وظائف المؤسسات التربوية بنقل التراث الثقافي من جيل لآخر، والاحتفاظ بالتراث الثقافي ومواكبة كل جديد وتسجيله للانتفاع به، وتبسيط ما أنتجته الحضارات من علوم للناشئة، وتوفير الفرصة للاتصال والتواصل والاطلاع على الثقافات الأخرى، وتحقيق نمو الطلبة المعرفي من خلال إعداد مناهج منظمة وفقا للأهداف التعليمية واحتياجات الطلبة والمجتمع،ونشر العلوم الاجتماعية والإنسانية في نسق واحد لتنمية الإدراك عند الطلبة وصقل واكتساب المهارات، والتوعية بأهمية الحفاظ على تماسك ووحدة المجتمع، وإكساب الطلبة منظومة القيم كالتعاون والتراحم والصدق والكرم وغيرها من القيم السامية إلى جانب البعد التعليمي، وتدريب الطلبة على مهارة البحث العلمي وحل المشكلات من خلال الملاحظة العلمية والتجريب، وتشجيع العمل التعاوني وغرس حب العمل في نفوس الطلبة، وتوفر الجامعة نماذج القدوة الحسنة،وحماية

الطلبة من الانحرافات الفكرية، وتكوين بيئة أمنة ومناسبة للتعلم ومحفزه ومشـــجعه لـــه لإحداث التميز والإبداع،والاتصال والتواصل مـــع المؤسســـات التربويـــة والاجتماعيـــة الأخرى.

كما تعتبر العلاقة بين المؤسسات التربوية والأسرة علاقة تبادلية وتكاملية وتعـــد الأسرة أول مؤسسات التنشئة الاجتماعية لذلك بيّن أبو عامر (1993) انه يتوجـــب أن تكون الأسرة متماسكة، وأن تكون علاقة الآباء بالأبناء علاقة حسنة أساســـها الاحتـــرام المتبادل لأن تركيب الأسرة من حيث طبيعتها الاجتماعية والاقتصـــادية يحـــدد مصـــير أفرادها وتوجه سلوكهم سلبا أو ايجابيا. كما بين مرسي (1978) أن التفكـــك الأســـري يؤدي إلى العجز بالتنشئة الاجتماعية السليمة للأبناء وعدم إشباع حاجاتهم، ممـــا يـــؤدي بهؤلاء الأبناء إلى الانحرافات الفكرية، لأن الخلافات الأسرية تسبب الألم والإحباط وتمنع النمو السليم والمتكامل في كافة مجالات النمو النفسي والعقلـــي والجســـمي والمعرفـــي والأخلاقي وغيرها.

وبينت الدراسات أن الأسر المتماسكة تحفظ أبناءها من الممارسات والانحرافـــات السلوكية، حيث بين بنهام (1984) أن الآثار السلبية الناتجة عن التفكك الأســـري علـــى الأبناء تتمثل في ضعف الرقابة الأسرية لأبنائها، وتسرب الأبناء وجعل الشـــارع يحـــدد مصيرهم، وترك الدراسة، ومرافقة أصحاب السوء أو استقطابهم من قبل أصحاب الفكـــر المتطرف أو المنحرف، وإتباع العادات السيئة كالإجرام والإدمان على المخدرات وشرب الكحول والانحلال الخلقي.

وبين الشاذلي (1991) أن تأثير الأسرة على أفرادها يقع ضمن عـــاملين الأول: مباشر إذا كان الأب مجرماً فإن الأبناء يقلدون الآباء من خلال المحاكاة، فالطفل يكتسب السلوك الايجابي أو السلبي من الآباء نتيجة معايشتهم.

الثاني: غير مباشر من خلال غياب المبادئ السامية والقيم الدينية والأخلاقية، مما يجعـــل الفرد يسلك سلوكات منحرفة.

حيث بيّن رشوان (2002) أن ضعف التواصل بين الأسرة والمؤسسات التربوية والاجتماعية يؤدي إلى ضعف المساهمة في التربية الفكرية والتحصين الفكري للأفـــراد، وهذا ما أكده العميري (2004) بضرورة التعاون والتواصل الجاد بين كافة المؤسسات التعليمية والتربوية والاجتماعية لإحداث تربية فعالة في خدمة المجتمع وتحصين ووقايـــة أفراده من الانحراف والتطرف الفكري.

التطوير التنظيمي:

إن إدراك التغيرات و التطورات التي تميز البيئة والنظر إليها برؤية متكاملة يعد من الوسائل المهمة والأمور الضرورية في حياة المنظمات خاصة وأن حياتها وبقاؤهـــا أصبح مرهون بمدى قدرتها على تحقيق الموائمة مع بيئتها والتغيرات الحاصـــلة فيهـــا، ويعتبر التنظيم في عصرنا الحالي سر النجاح لمنظمات الأعمال بغض النظر عن طبيعة عمل هذه المنظمات سواء كانت خدمية أو منظمات ربحية أو منظمات لا تهدف للـــربح، فهو العمود الفقري للمنظمة وهو الذي بدوره يستطيع أن يوصل المنظمة نحـــو تحقيـــق أهدافها المرجوة مع بقية عناصر العملية الإدارية (منصور،1999).

وقد عرف عبداالله (1991: 156) التنظيم بأنة "أطار أو وعاء من صنع الإنسان يؤدي بداخلة العمل ، أو هو كيان هادف ذو وظائف محدده وشخصية متميزة قائمة بذاتها ،وفي الداخل هذا الكيان أو هذا الإطار يتم التوفيق والتفاعل بين الموارد الإنسانية والموارد المادية والمحددات الموقفية".

ويرى الهواري (1996:86) التنظيم أنه " وضع كل شئ في مكانه، ووضع كل شخص في مكانه، وربط الاشياء ببعضها والاشخاص ببعضهم، من أجل تكوين وحدة متكاملة أكبر من مجرد الجمع الحسابي لاجزائها"

وهكذا يمكن اشتقاق تعريف جامع لمفهوم التنظيم بأنه " وضع المسؤول ذو المعرفة والكفاءة والدراية والخبرة في الموقع الذي يناسبه ويستحقه داخل الهرم الوظيفي، قادر على التوفيق بين الموارد البشرية والموارد المالية لبناء وحدة إدارية متكاملة.

مفهوم التطوير التنظيمي

تعرف بيرز: التطوير التنظيمي هو المساعدة في إحداث الانسجام بين بيئة التنظيم و العمليات و الإستراتيجية و الأفراد و بين الثقافة و تطوير حلول تنظيميـــة و إبداعيـــة و بالتالي فهو وسيلة تطوير مقدرة المنظمة على التجديد.

ويعتبر التطوير التنظيمي من التطبيقات الرئيسية للتغيير بغرض تجديـــد العمليـــات التنظيمية من خلال التركيز على الثقافة التنظيمية، والهيكل التنظيمي، وإجراءات وطرق العمل (إدريس، 2001: 374).

ويعرف التطوير التنظيمي بانه" يشمل مجموعة من التدخلات للتغيير المخطط المبني على القيم الانسانية المتضمنة الديمقراطية التي تسعى لتحسين فاعلية المنظمـــة وتحقيـــق الرفاهية للعاملين"(العطية،2003)

ويعرف بيكارد التطوير التنظيمي بأنه " جهد مخطط، يشمل المنظمة بأكملها ويدار من القمة، بغية زيادة فعالية التنظيم وإحساسه بالصحة، من خلال مدخلات مدروسة في عمليات التنظيم، وذلك باستخدام نظرية العلوم السلوكية" (عبد الباقي، 2002: 362).

ويرى الغمري أن التطوير التنظيمي " المحاولة – طويلة المدى – لإدخال التغيير والتطوير بطريقة مخططة، معتمدين في ذلك على أسلوب تشخيص المشكلات بطريقة يشارك فيها أعضاء المنظمة بصورة جماعية " (عبد الباقي، 2002:363).

ومن خلال التعريفات السابقة، تعرف الباحثة التطوير التنظيمي بأنه " الجهد الجماعي المنظم المستمر القائم على تشاركية الرئيس والمرؤوس داخل المنظمة في إتخاذ القرارات التي من شأنها إذابة وتذليل المعوقات والمشكلات التي تواجه عمل المنظمة وبقصد إحداث

أثر إيجابي لازم في تحسين فعالية المنظمة وتنشيط مواردها البشرية للإرتقاء بجودة الأداء فيها".

من خلال التعريفات السابقة، فأنه يمكننا تحديد السمات والخصائص المميزة للتطوير التنظيمي والتي تتمثل فيما يلي:

1-عملية التطوير التنظيمي هي جهد منظم، وهو بذلك يجب أن يحظى بدعم الإدارة العليا لديمومة نجاحه (عبد الباقي، 2002: 372).

2-التطوير التنظيمي هو عملية لازمة وضرورية للمنظمة طالما أنها تعمل في بيئة تتصف بطبيعتها بالتغير المستمر والسريع في القوى التي تشتمل عليها والتي يصعب التنبؤ بها أو التحكم فيها ولذلك فان الطريق الصحيح للارتقاء بمستوى الأداء في المنظمات هو التغيير و الابتكار للتكيف مع البيئة المحيطة.

وعلى هذا الأساس فإن مفهوم التطوير التنظيمي يرتبط بالعديد من العمليات التنظيمية والمفاهيم مثل التغير التنظيمي والهندرة وإدارة الجودة الشاملة وغير ذلك من العمليات والمفاهيم.

فالتغير التنظيمي هو عبارة عن تغير موجه ومقصود وهادف وواع يسعى لتحقيق التكيف البيئي (الداخلي والخارجي) بما يضمن الانتقال إلى حالة تنظيمية اكثر قدرة على حل المشكلات (العميان، 343،2013).

وبالبناء عليه، فإن مفهوم التطوير التنظيمي والتغيير التنظيمي للمنظمة هما مفهومان مترادفان من ناحية الأهداف، وتحسين القدرة على حل المشاكل والتجديد الذاتي، وتحقيق بيئة إدارية صحية فيها(العميان،2013).

وتنبع أهمية التطوير التنظيمي من كون العصر الذي نعيش فيه هو عصر التغيرات و التطورات المستمرة و السريعة ليس على مستوى البيئة العامة " الخارجية" فحسب وإنما كذلك على مستوى بيئة المنظمة و في شتى نواحيها، لذلك ينظر إليه في الواقع العملي على انه خطة ايجابية لأن هدفه وموضوعه إنما يتمثل في تطوير أداء المنظمة بمختلف مكوناتها وعناصرها و بالتالي تحسينها ونقلها من مرحلة إلى أخرى أكثر فعالية ونجاحا وملائمة لتغيرات البيئة، فالتطوير التنظيمي يجعل من المنظمة نظاما ديناميكي وفي غيابه تصبح جهازا إداري جامد و بالتالي ستضطر في زمن معين إلى التغيير الإجباري وغير المرغوب (حريم،2009).

ويمكن تلخيص أهمية وضرورة التطوير التنظيمي في النقاط التالية:

– التطوير التنظيمي منهج تربوي: هو منهج تربوي لأنه مخطط و مقصود يزود المديرين بالتقنيات و المهارات المطلوبة للتعامل مع التحديات السريعة المفروضة على المنظمات و تمكينهم من التحكم في الوضع بالكفاءة المناسبة (ماهر، 2005).

– التطوير التنظيمي منهج وقائي:يعتمد هذا المعنى على المصطلح الفيزيائي " ظاهرة القصور الذاتي" و التي تعني أن الجسم الساكن يميل إلى الاستمرار في السكون و يميل الجسم المتحرك للاستمرار في الحركة بسرعته الأصلية، وقد استعير هذا المصطلح من الفيزياء و أدخل إلى علم الإدارة، حيث تعني ظاهرة القصور الذاتي في إدارة الأعمال عدم قدرة المنظمات على تغيير استراتيجياتها و هياكلها من أجل التوافق مع الظروف التنافسية المتغيرة لإعتماد النظام الجامعي على معايير الساعات لتحقيق نجاحات مستقبلية (شمسان، 2000).

- التطوير التنظيمي منهج صحي: يسمح التطوير التنظيمي بتعزيز و إدامة العافية التنظيمية على التكيف مع المتغيرات البيئية من حوله ببناء مناخ محابي للتطوير والابداع و إطالة عمر المنظمة في عالم المنافسة من خلال صيانة دورة حياتها و ذلك باستخدام برنامجه المتكامل الذي يساهم في تطوير قيادات قادرة على الابداع الإداري (التكيف، البقاء، النمو) و في المقابل التصدي لحالات الضعف التنظيمي المتمثلة في (الانحدار، الوهن، الموت) بزيادة قدرة المنظمة في الحفاظ على أصالة الصفات المميزة لافرادها وإدارتها وأنتاجيتها (المرسي، 2006).

مبررات التطوير التنظيمي

وأشار حيدر وأبو بكر (2000) أن التطوير التنظيمي قد يكون مطلوبا في الحالات التالية:

1- عندما يواجه التنظيم مشكلة ويشعر بحاجة حقيقية سواء كان ذلك على المستوى الشخصي او على مستوى المجموعات او على مستوى التنظيم ككل، وقد يعني ذلك صراعاً بين فردين او مجموعتين مؤثرتين في التنظيم او نقص او غياب لروح الفريق داخل مجموعة تنظيمية معينة او تنافس بين مجموعتين او نقص في الاتصال بين مستويين تنظيميين او نقص في التكيف مع البيئة من قبل التنظيم ككل.

2- عندما تتسع فجوة الإبداع Excellence Gap في التنظيم أي عندما يتاح للتنظيم تحديد فجوة أو تباين بين ما هو كائن، وما يجب أن يكون نتيجة لعوامل متعددة منها:

3-عدم توفر نموذج ذهني مسبق لدى الإدارة عن إستراتجية التنظيم أو توفر رسائل لعوامل النمو والتطور الذاتية.

4-عدم التوافق بين التقاليد والأسبقيات التي تراكمت واستمرت في التنظيم وبين تلك المعايير المؤدية للخلق والإبداع.

5-فشل التنظيم في استجابته لمتطلبات البيئة الخارجية والمجتمع وهذا ينطبق سواء كأن عملا تجاريا لا يستجيب لرغبات الجمهور المتغيرة أو عملا حكوميا يعجز عن مقابلة احتياجات المواطنين وتلبية احتياجاتهم.

ويحدد (بيكارد)الوارد في (قاسم،1993) ستة عوامل تدعو للتطوير التنظيمي وهي:

- الحاجة لتغيير إستراتجية أدارته مثل تغيير أنماط الاتصال أو مواقع اتخاذ القرار أو تغيير نظام المكافآت.

- الحاجة لتغيير المعايير الثقافية للتنظيم، وهذه تشمل أنظمة وقوانين المرعية والعادات وهيكل القدرة التنظيمي.

- الحاجة لتغيير الهيكل التنظيمي وادوار الأفراد داخلة، وهذا يتضمن تغيير وظائف بعض الأقسام أو دمجها أو فصلها أو تفويض بعض الصلاحيات للمديرين العاملين وتقليل صلاحيات الإدارة العليا.

- الحاجة لتحسين التعاون بين المجموعات التنظيمية عندما يحتدم التنافس والصراع بين تلك المجموعات.

- الحاجة لفتح وتطوير قنوات اتصال،وهذه تحدث عندما يشعر المديرون بفجوات في الاتصال بأنواعه الراسي والأفقي، وعندما يشعرون بنقص المعلومات الكافية لاتخاذ قرارات رشيدة.

ومن أهم الأسباب أو الأغراض للتطوير التنظيمي والتي جاء ذكرها في اغلب الأدبيات الإدارية (الكبيسي، 1998): ظهور مشكلة حادة سواء على صعيد الأفراد أو الجماعات أو الأقسام الإدارية أو المنظمة بكاملها، وأنحراف المنظمة في تطبيقاتها وممارساتها عن السياسات والإجراءات المحددة لها،و تعاظم الشكوى وتزايد النقد الموجه للمنظمة سواء من داخلها أو خارجها، في ضوء التحديات الحضارية والقيمة الناتجة عن التغيرات السريعة وعدم المواكبة مع التطور المجتمعي، و اختلاف أجواء المنظمة وظروفها اختلافاً كلياً عما كانت عليه عند أنشاؤها .

خصائص التطوير التنظيمي

يتصف التطوير التنظيمي ببعض الخصائص وهي كما يلي (العميان ، 2013):

1- الاستهدافية : أن التطوير التنظيمي حركة تفاعل ذكي لا يحدث عشوائيا وارتجالياً، بل يتم في إطار حركة منظمة تتجه إلى غاية مرجوة وأهداف محددة.

2- الواقعية : يجب ان يرتبط التطوير التنظيمي بالواقع العملي الذي تعيشه المنظمة، وأن يتم في إطار إمكانياتها ومواردها وظروفها التي تمر بها .

3- التوافقية : يجب أن يكون هناك قدر مناسب من التوافق بين عملية التغيير وبين رغبات واحتياجات وتطلعات القوى المختلفة لعملية التطوير .

4- الفاعلية : يتعين أن يكون التطوير التنظيمي فعالاً ، يمتلك القدرة على الحركة بحرية، ويؤثر على الآخرين .

5- المشاركة : يحتاج التطوير التنظيمي إلى التفاعل الإيجابي ، والسبيل الوحيد لتحقيق ذلك هو المشاركة الواعية للقوى والأطراف التي تتأثر بالتطويروتتفاعل مع قادته .

6- الشرعية : يجب أن يتم التطوير في إطار الشرعية القانونية والأخلاقية في آن واحد،

7- الإصلاح : يجب أن تسعى المنظمة نحو إصلاح ما هو قائم من عيوب ، ومعالجة ما هو موجود من اختلالات في المنظمة .

8- الرشد : إذ يخضع كل قرار ، وكل تصرف لاعتبارات التكلفة والعائد، فليس من المقبول أن يحدث التطوير خسائر ضخمة يصعب تغطيتها بعائد يفوق هذه الخسائر .

9- القدرة على التطوير والابتكار : فالتطوير يتعين أن يعمل على ايجاد قدرات تطويرية أفضل مما هو قائم أو مستخدم حالياً، فالتطوير يعمل نحو الارتقاء والتقدم وإلا فقد مضمونه .

كما بين(القحطاني، 1996) أن التطوير التنظيمي يتصف بخصائص منها:

1. الشمولية: أن التطوير التنظيمي يتطلب الاهتمام بالقوى البشرية العاملة بحيث يتعين منح أعضاء المنظمة الأمتيازات والحوافز التي من شأنها تطوير أدائهم الوظيفي،وكذلك التنظيم الداخلي للمنظمة وأساليب العمل المطبقة وكذلك القوانين واللوائح بتعديلها في الوقت المناسب وكلما دعت الحاجة إلى ذلك.

2. الاستمرارية: أن تطبيق التطوير التنظيمي يتطلب الاستمرارية في زيادة الفعالية التنظيمية، وتحسين المناخ الوظيفي بشكل يحقق الديمومة والأستمرارية.

3. التدخل المخطط: لا يمكن أن يتم التطوير التنظيمي دون تخطيط مسبق لتشخيص المشاكل بدقة وأصلاحها، لتجميع الجهود لمواجهتها وبالتالي زيادة مستوى الأداء ، بحيث أن التطويرعملية متلازمة مع الأصلاح فبدون أصلاح هذه المشاكل لا يمكن أن يحدث التطوير.

4. المشاركة: يجب على جميع أعضاء التنظيم المشاركة في تنفيذ عمليات التطوير التنظيمي في جميع المراحل، لضمان مساهمتهم في تنفيذ عملية التطوير كونهم مشاركين فيها وهذا يتطلب تفاعل إيجابي بين كافة أعضاء التنظيم لضمان ديمومته وتحقيق أهدافه.

أهداف التطوير التنظيمي

تختلف أهداف التطوير التنظيمي تبعا لاختلاف حجم ونوع المشكلات في المنظمات ولكن توجد أهداف عامة تنطبق على جميع المجالات والمنظمات وهي كما يلي:

1 جعل المنظمة نظاما متطوراً ذو فلسفة إدارية أساسها تفاعل العاملين كفريق عمل واحد، يحرص على ديمومة المنظمة وأستمراريتها وتحقيق أهدافها.(الدهان، 1992).

2- التغييرالشامل والجزئي للتقاليد التي تحد من الابتكار والإبداع من خلال زيادة المردود المالي للعاملين في المنظمة وبما يحقق الرضا الوظيفي (بيات، 1996).

3- بناء بيئة إدارية قائمة على الثقة والانفتاح بين العاملين والأدارات العليا في المنظمة(المرسي، 2006).

ويذكر عبد الباقي (2002) أهدافا أضافية وهي :

1-إرساء قواعد الثقة بين الأفراد المكونين للجماعات وبين الجماعات المتفرعة في جميع ارجاء المنظمة وعلى جميع مستيوياتها التنظيمية.

2- زيادة درجة الانتماء للمنظمة ولأهدافها.

3- زيادة درجة التعاون بين الافراد والجماعات الذين تربطهم علاقات العمل داخل اطار المنظمة.

4- تحديد مسؤولية اتخاذ القرارات، وحل المشكلات بحيث تكون اقرب لمصادر المعلومات.

5- زيادة درجة الاحساس بديناميكية (حركية) الجماعة ونتائجها المحتملة على الاداء.

ويحدد لورنس ولورش (Lorance & Lorsh)المشار اليهما في مرار(1989) أهداف التطوير التنظيمي على النحو التالي:

1- مساعدة التنظيمات على اختلاف أنواعها في التعامل مع جزء من البيئة التي تحيط بها.

2- الحصول على تعاون أو تكامل بين المجموعات ذات المساهمات المتخصصة من اجل الوصول إلى جهد متعاون لتحقيق أهداف التنظيم العامة، بينما يستمر في أدارة مجالات تعاملها مع بيئاتها المتخصصة.

3- المساهمة في زيادة انتماء الأفراد للمنظمات وتحقيق أغراض التنظيم بما يتحقق معه نوع من الانسجام والتكامل بين أغراض التنظيم واحتياجات الأفراد.

4- العمل على تطوير نظام ذاتي للتغيير بحيث يعيد الجهاز تنظيم نفسه للمحافظة على البقاء والاستمرار.

5- تهيئة الظروف التي يمكن معها كشف عوامل الصراع بقصد إدارته والسيطرة علية.

6- مساعدة التنظيم في تطوير نظام مبني على سلطة الأدوار والمراكز بالإضافة إلى سلطة المعرفة .

7- تقديم المساعدة للمديرين في حل كثير من المشكلات الإدارية.

8- تطوير نظم الحوافز والمكافآت بحيث يتم ربطها بإنجاز أهداف التنظيم وتطوير الأفراد فيه.

9- مساعدة التنظيم في حل مشكلاته من خلال تزويد بالمعرفة الكاملة للعمليات التنظيمية ونتاج تلك المعلومات، والآليات التي تستخدم في حل تلك المشكلات.

مراحل التطوير التنظيمي

تناول الطويل(1986) مراحل التطوير التنظيمي على النحو التالي:

1- مرحلة البدء وهي من أهم مراحل التطويروالتغيير التنظيمي، لأنها تتعلق بحالة النظام وبمدى استعداده لممارسة التطوير والتغيير. اذ أن عملية التطوير تعتمد على استعداد المنظمة للتغيير، ودعم المستويات الإدارية المختلفة في المنظمة، وعدم معارضة السلطة التنفيذية للتغييرواستيعابها ودعمها له، وبذل الجهد لوضع الانظمة الفرعية في صورة ما يجري من تطوير، وأثر ذلك في جميع العاملين ومساهمتهم الفاعلة في انجاح التطوير.

2- مرحلة التحول وتحتاج هذه المرحلة الى جهود مدروسة ومخططة لتريب العاملين، اذ أن الاستهانة بهذا الامر يجعل عملية التطوير عملية سطحية في تعاملها مع مشاكله، وبعيدة عن ترك آثار ايجابية على المنظمة وبالتالي فقدان العاملين لقدرتهم على التعامل مع مشاكل المنظمة.

3- مرحلة الصيانة او المؤسسية وتتطلب هذه المرحلة توافر كادر من المختصين من داخل النظام يعملون كنظام فرعي يدعم جهود مستشاري التطوير التنظيمي، ويتم اعداد هؤلاء من خلال برامج تثقيفية وتدريبية مدروسة، لكي ينجحوا في صيانة فعالية المنظمة.

4- مرحلة الأثر او النتائج اذ أن الاثار الناجمة عن عملية التطوير التنظيمي في النظام الاداري والعاملين وكفاءة هذا النظام ونجاحه مع الانظمة الاجتماعية الاخرى هي المقياس لمدى اهمية وفعالية برامج التطوير التنظيمي .

ويقترح الغمري المشار اليه في عبد الباقي (2002) نموذجاً للتطوير التنظيمي يشتمل على عدد من المراحل العلمية على النحو التالي:

- المرحلة الأولى الشعور بالحاجة الى إحداث التطويربمعنى ان يكون لدى المنظمة رغبة وحاجة لإحداث تغيير ما، اذ أن التطوير التنظيمي لا يفرض على المنظمة بل يجب أن يكون نابعا من داخلها، وان يتوفر الدافع لها من اجل التغيير.
- المرحلة الثانية بداية عمل خبير التطوير، حيث تتمثل مهمته في معاونة المنظمة على تعلم طرق جديدة، وليس في اعطاء حلول جاهزة.ويفضل ان يكون خبراء التطوير على دراية كافية بالظروف البيئية المحلية، وتقوم هذه المرحلة على

جوانب عديدة منها الفهم الواضح لطبيعة واهداف برنامج التطوير التنظيمي، تحديد التوقعات الأولية لدور كل من خبراء التطوير والإدارة العليا، الاستطلاع الأولي من جانب خبراء التطوير للمناخ التنظيمي السائد في المنظمة، التعرف الأولي من جانب المنظمة على خبير التطوير وأسلوبه في العمل، الاتفاق الأولي على طبيعة العملية المخططة ومراحلها المتنوعة.

- المرحلة الثالثة وضوح أبعاد العلاقة بين خبير التطوير والمنظمة، فمن خلال وضوح أبعاد هذه العلاقة تبنى الثقة والتعاون بين الخبير والمنظمة ويتحدد دور كليهما، فيهتم الخبيربالأسلوب والطريقة التي تعمل بها المنظمة، ويعاونها في استخدام طاقاتها وإمكانياتها المتوافرة بأعلى درجة من الفاعلية، وعلى تدريبها على استخدام الادوات الجديدة الفعالة لمواجهة مشكلاتها واقتراح الحلول اللازمة ومتابعة تنفيذها، وتركز المنظمة على المضمون الفعلي والأداء وعلى مسؤوليتها الكاملة عنهما.
- المرحلة الرابعة مع المعلومات من خلال جمع المعلومات الدقيقة عن المنظمة ذات الاهمية للتطوير التنظيمي سواء كانت معلومات تتعلق بالاجزاء العلنية او بالاجزاء الخفية ، بمعنى ان خبير التطوير يعنى بنوعية المعلومات وليس بكميتها بغية الوصول للتطوير المنشود، حيث يقوم خبير التطوير بتصوير المناخ التنظيمي السائد في المنظمة كما هو، ثم يعرض الصورة على جماعة المنظمة ليروا انفسهم كما هم حقيقة في الواقع وهذا يسمى (إرجاع الأثر).
- المرحلة الخامسة التشخيص وتحديد المشكلات حيث يقوم خبير التطوير بالتعاون مع المنظمة في بتحديد المشكلات ومكانها ونوعيتها والاثار المترتبة عليها،

وتتناول هذه المرحلة مجالين هما الانظمة الفرعية التي تتكون منها المنظمة والعلاقات التنظيمية بينها، والاساليب والعمليات كالاتصالات وانماط القيادةوغيرها.

- المرحلة السادسة استخدام اساليب التطوير التنظيمي استراتيجيات وبرامج العمل بمعنى استخدام مجموعة من البرامج من اجل حل المشكلات التي تم تحديدها،.
- المرحلة السابعة المراجعة والمتابعة وتثبيت التطوير بمعنى متابعة ومراجعة النتائج وتثبيت التغيير المرغوب فيه.
- المرحلة الثامنة انتهاء برنامج التطوير التنظيمي اي انتهاء الوقت اللازم لانتهاء علاقة خبير التطوير بالمنظمة .

محاور ومجالات التطوير التنظيمي

يشمل التطوير التنظيمي ثلاثة محاور رئيسية وهي: الأفراد، والجماعة والتنظيم نفسه.

1- الأفراد: وهم أهم عناصر التطوير التنظيمي، ويتم تطوير سلوكهم واتجاهاتهم بما يلاءم أهداف ومتطلبات المنظمة، ومن الجوانب التي تسعى الإدارة لتطويرها لدى الأفراد دوافعهم، وقدراتهم، واتجاهاتهم، ومواقفهم، وتنمية شخصياتهم، وتعزيز دورهم في عملية اتخاذ القرارات لكي يساعدوا المنظمة في تحقيق أهدافها، وترجع أهمية تطوير الأفراد بصفة مستمرة إلى كون البيئة التي يعمل فيها الأفراد دائمة التغير وإذا لم يتطور الأفراد بحيث يتوافقون مع هذا التغير في البيئة والمنظمة فهذا يؤدي إلى خفض مستوى الأداء وضعف إنتاجية المنظمة.ومما يؤدي إلى نجاح عملية تطوير الأفراد : أن يكون أكثرهم لديهم الحافز والرغبة في النمو والتطور الشخصي،

ويرغبون في بذل إسهامات ومساعدات للمنظمة أكثر من التي تسمح بها الظروف (العديلي،1995).

2- جماعات العمل: يأتي الاهتمام بتطوير وتغيير جماعات العمل كمرحلة اخرى من مراحل التطوير والتغيير التنظيمي، وبعد تطوير وتغيير الافراد كأفراد.ومن هنا يكون التطوير والتغيير للافراد كجماعات، وهو لا يقل اهمية عن اي مرحلة، الا انه يمكن يكون اسهل عندما نضمن تطويرا وتغييرا فعالا للافراد انفسهم(عبدالباقي،2002).

3- التنظيم: ويتمثل في بعدين أساسيي وهما:

- الوحدات التنظيمية الرئيسية: وهذه الوحدات قد تكون اقساما، مثل قسم الانتاج وقسم البحوث وقسم التسويق، او ادرات مثل: الادارة المالية وادارة التخطيط والمتابعة وادارة الشؤون الادارية (العميان،2013).

- العمليات التنظيمية المختلفة: مثل عملية اتخاذ القرارات وأنماط الاتصالات والعلاقات بين الجماعات، وكذلك عمليات التخطيط وتصميم الأهداف وإدارة النزاعات وغيرها.

وعندما ننظر إلى التطوير التنظيمي بمنطق النظم باعتباره منظومة شاملة متكاملة، فإن عملية التطوير تتضمن: مدخلات ؛ وتشمل الموارد البشرية والمادية والهيكل البنائي للمنظمة وقوانين والسياسات الإدارية وغيرها؛ وعمليات: تتضمن التفاعلات المختلفة المؤدية إلى تحسين الأداء وتجويد المنتج؛ ومخرجات : تتمثل في هيكلية متطورة للمنظمة، وفعالية للأداءات المتطورة وارتفاع في معدلاتها في معدلاتها نحو المرغوب (العديلي،1995).

بناء على المحاور الثلاث السابقة، يمكننا تحديد مجالات التطوير التنظيمي على النحو التالي:

1- الأهداف والاستراتيجيات: حيث تقوم بعض المنظمات بتعديل أهدافها الفرعية واستراتيجياتها لتحقيق الهدف الأساسي للمنظمة واستجابة للتغيرات المحيطة.

2- سياسات وقواعد العمل: يتطلب التطوير في ظروف وبيئة عمل المنظمة إحداث تطوير في سياسات وقواعد العمل بها سواء باستحداث قواعد جديدة أو تطوير الحالية منها لتكون أكثر مرونة واقل مركزية.

3- الأعمال والأنشطة التي تمارسها المنظمة:عن طريق استحداث أعمال جديدة أو ترك أعمال قائمة أو تغيير أسلوب أداء الأعمال والأنشطة الحالية.

4- الهيكل التنظيمي: تعد الهياكل التنظيمية من أكثر المجالات تعرضا للتغيير،ويحدث التطوير في الهيكل التنظيمية بتعديل أسس ومعايير أعداد الهيكل مما ينتج عنة حذف بعض الوحدات التنظيمية أو دمجها معا أو استحداث وحدات جديدة أو من خلال تغيير تبعية بعض الوحدات، بما يحقق المرونة لتنظم وملائمة مع التغييرات الجديدة.

5- التقنيات المستخدمة: يفترض التقدم التقني في مجال المعلومات تغيير التقنيات المستخدمة، وقد تكون التغييرات بسيطة لا تتعدى استخدام الحاسوب، أو قد تتعدى ذلك باستخدام البرمجيات للمساعدة في نظم المعلومات الإدارية، أو استخدام شبكة الانترنت لمساعدة العاملين والمراجعين.

6- نظم العمل: وذلك بتطوير إجراءات ومستويات العمل والصلاحيات والسلطات أنظمة المتابعة والتقييم ونظام التحفيز غيرها من الأنظمة بهدف تخفيض الوقت والتكلفة (ابو بكر، وحيدر،2000).

ثانياً: الدراسات السابقة

تناول هذا الجزء عرضا للدراسات السابقة ذات العلاقة بالامن الفكري والتطوير التنظيمي حسب التسلسل الزمني.

الدراسات السابقة المتعلقة بالأمن الفكري:

أجرى هوكينمير (Hokenmair,1998) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة التبادلية بين السياسات التربوية والتعليمية المتتبعة، ومقدار الإنفاق على برامجها وخاصة الإنفاق على التعليم العام ودعمه، مع تحقق تنافس التعليم الخاص له ودعم برامج التدريب المهني، كاستراتيجيات ضرورية لتحقيق الأمن الاجتماعي في دولة الرفاهية الوطنية المتحضرة في المجتمعات الصناعية المتقدمة في الولايات المتحدة الأمريكية ، حيث اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وقد خلصت الدراسة إلى: اعتبار التعليم والسياسات التربوية المتبعة والإنفاق عليها بطريقة محددة وواضحة، كرزمة أساسية يقررها دستور دولة الرفاهية الوطني، ومؤشر وتغيير رئيس متحكم في سياسات الأمن الاجتماعي وضمان الرعاية وتحقيق التنمية.

أما دراسة السليمان (2006) هدفت إلى تعرف دور الإدارة المدرسية في تعزيز الأمن الفكري للطلاب، واستخدم الباحث المنهج الوصفي وتكون مجتمع الدراسة من جميع مدراء مدارس التعليم العام (الحكومية والأهلية) في جامعة الامير نايف للعلوم الامنية في

الرياض وبلغ عددهم (1022) مديراً، وتكونت عينة الدراسة من (368) مديراً باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، وتوصلت الدراسة إلى وجود حاجة ضرورية وكبيرة لتعزيز الأمن الفكري، وضرورة تطبيق المدارس للإجراءات اللازمة لتعزيز الأمن الفكري بدرجة عالية، كما أكدت على أن للمؤسسات التعليمية دور حيوي في تحقيق الأمن الفكري.

وهدفت دراسة الشاعر (2006) إلى التعرف إلى دور الأمن الفكري في مواجهة العولمة من خلال وضع رؤية موضوعية لواقع العولمة وتوضيح دور العولمة كآلية عملية لزعزعة الأمن الفكري في جامعة المللك سعود في الرياض، وتوضيح اهتمام الشريعة الإسلامية في تعزيز الأمن الفكري، وهدفت إلى اقتراح أنموذج توعوي للأمن الفكري. وتكونت عينة الدراسة من العاملين في الجامعة وعددهم (320)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن التخطيط السليم هو الأسلوب الأمثل للمؤسسات لتسيير العمل وفق خطط وبرامج محددة، وتوظيف الإمكانات المادية والبشرية لمواجهة أخطار الجرائم، وأهمية الاعتماد على الأبحاث والدراسات الميدانية للوصول إلى التخطيط السليم، وأكدت الدراسة على الإعلام المرئي والمقروء والمسموع بضرورة وعي المسؤولين والمشرفين عليه باختيار البرامج بمختلف مجالاتها والمشاهد الدرامية التي تبتعد عن الانحرافات الفكرية والقيم السلبية التي تتنافس مع القيم الإسلامية كما وخلصت الدراسة إلى وضع نموذج توعوي للأمن الفكري.

وهدفت دراسة المالكي (2007) الكشف عن أسباب الإرهاب، وأسباب الانحراف الفكري المؤدي إليه، ودور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في تحقيق الأمن الفكري، وبناء إستراتيجية وطنية شاملة لتحقيق الأمن الفكري في مواجهة الإرهاب في جامعة نايف

العربية للعلوم الامنية في الرياض. استخدم الباحث المنهج الوصفي، حيث تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس السعوديين الحاصلين على شهادة الدكتوراه العاملين في (30) كلية تنتمي إلى جميع الجامعات الحكومية السعودية الإحدى عشر. وقد توصلت الدراسة إلى أن للإرهاب أسباب مباشرة تتضمن التطرف الديني والإنحراف الفكري، وأسباب سياسية سواء أكانت خارجية مرتبطة بالظروف والمتغيرات الدولية، أم كانت داخلية ممثلة في محاولات الضغط على الحكومة لتبني سياسات معينة. كما وكشفت الدراسة عن أهم الأدوار التي ينبغي لكل مؤسسة من مؤسسات التنشئة الاجتماعية القيام بها لتحقيق الأمن الفكري.

وهدفت دراسة الربعي (2008) إلى التعرف إلى دور المناهج الدراسية في تعزيز مفاهيم الأمن الفكري لدى طلبة الجامعات في المملكة العربية السعودية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (120) شخصاً من خبراء التربية وعلم النفس في مناطق القصيم، والرياض، والدمام، وجدة موزعين حسب الجنس إلى (80) ذكور و (40) إناث، وتوصلت الدراسة إلى أن دور مواد التربية والثقافة الإسلامية حظيت بنسبة اتفاق كبيرة من قبل الخبراء في حماية الأمن الفكري، بينما مقررات التاريخ والجغرافيا والتربية الوطنية حظيت بنسبة اتفاق متدنية، وتوصلت الدراسة إلى أن المناهج التعليمية بشكل عام حظيت بنسبة اتفاق متدنية، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث فيما يتعلق بالمقررات الدراسية ودورها في تعزيز الأمن الفكري، وتوصلت الدراسة كذلك إلى ضعف وعي الطلبة بدور وأهمية المنهاج في المساعدة على تحقيق الأمن الفكري.

وأجرى الحارثي (2009) دراسة هدفت تعرّف درجة ممارسة الإعلام التربوي لتحقيق الأمن الفكري، وعلى أهمية إسهام الأعلام التربوي لتحقيق الأمن الفكري، لدى طلبة المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس والوكلاء والمشرفين التربويين وبلغ عددهم الإجمالي (266) ، أما عينة الدراسة فتكونت من (31) مديراً، و(299) وكيلاً، و(92) مشرفاً تربوياً. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة الإعلام التربوي لتحقيق الأمن الفكري لدى طلبة المرحلة الثانوية كانت بدرجة متوسطة، وأن درجة الموافقة على درجة أهمية إسهام الإعلام التربوي في تحقيق الأمن الفكري جاءت بدرجة عالية جداً، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة ممارسة الإعلام التربوي لتحقيق الأمن الفكري تعزى للمهنة بين المديرين والمشرفين ولصالح المديرين، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة ممارسة الإعلام للمؤهل العلمي، أو نوع الإعداد، أو سنوات الخبرة أو الدورات التدريبية التربوية.

وهدفت دراسة الصقعبي (2009) التعرّف على دور المؤسسات التربوية والتعليمية في تعزيز الأمن الفكري وتقريب مفهوم الأمن الفكري في المؤسسات التعليمية في السعودية . والتعرف إلى التطبيقات التربوية والتعليمية التي يتم تفعليها داخل المؤسسات التربوية والتعليمية لتعزيز الأمن الفكري وبيان القواعد والوسائل التربوية التي تعزز الأمن الفكري. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت الدراسة إلى تحديد مفهوم الأمن الفكري وأن أدوار المؤسسات التربوية والتعليمية هو صياغة العقول والأفكار وتصحيح المفاهيم والتأسيس والبناء العلمي المتين، وأن مفهوم الأمن الفكري في

المؤسسات التربوية والتعليمية يتمثل في المقـدرة والمحافظـة علـى سـلامة الأفكـار والمعتقدات الصحيحة لدى الأفراد وبيان طرق التفكير الصحيح. وتوجيه المتعلمين إلـى اختيار القرار الصائب والمقدرة على إحداث تغيير إيجابي في نفوس الأفراد، الأمر الذي يصب في مصلحة المجتمع، وبينت الدراسة أن علاج الانحراف الفكري يـتم باسـتخدام العلاج الوقائي وابتعاد المنحرفين فكرياً عن المؤسسات التربوية والتعليمية والتربية على أساس الوسطية سواء بالجانب النظري و العلمي، وكذلك تربية الطلبة على أساس الحوار المنضبط بآداب الحوار وعلى مفهوم التسامح وإكساب الطلبة مهـارات التفكيـر الناقـد وتوظيف قيم الاعتدال والوسطية واستخراج التطبيقات التربوية والتعليمية لهـا وكـذلك تفعيل دور المكتبة المدرسية داخل المؤسسات التربوية والتعليمية لإثراء الجانب المعرفي والفكري لدى الطلبة.

وهدفت دراسة السلطان (2009) إلى تحديد أهم الأهداف التي ينبغي أن تسـعى التربية الأمنية إلى تحقيقها في المؤسسات التعليمية السعودية، والتعـرف إلـى معوقـات تطبيقها. تكون مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الثانوية ومشرفيها ومديريها بمدينـة الرياض، تكونت عينة الدراسة من (312) فرداً، تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية، وطبقت عليهم استبانة خاصة. بينت نتائج الدراسة أن أهم الأهداف التي ينبغي أن تسـعى إليها التربية الأمنية مكافحة التطرف والإرهاب، وتحقيق الأمن الفكري، ووقاية الشـباب من تعاطي على المخدرات. كما بينت نتائج الدراسة أن أهم المعوقات لتطبيـق التربيـة الأمنية تتمثل في ضعف التنسيق بين المؤسسات التربوية والمؤسسات الأمنيـة، وكثـرة المهام التربوية المطلوبة من المدرسة، وافتقار المحتوى التربوي المناسب لتطبيق التربية الأمنية في المدارس الثانوية.

وهدفت دراسة القحطاني (2010)والتي استهدفت التعرف علـــى مســـتوى قـــيم المواطنة لدى الشباب في جامعات المملكة العربية السعودية، ومدى إسهامها في تعزيـــز السلامة والأمن الوقائي، ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصـــفي والاســـتبانة أداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (348)طالباً، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتـــائج من أهمها: تعد قيمتا المواطنة موضوع الدراسة (المشاركة–النظام)من القيم ذات الأهمية المرتفعة في مجال الإسهام في تعزيز الأمن الوقائي.

وهدفت دراسة عبيد (Obaid, 2011) إلى تعريف مفهوم الأمن الثقافي باعتباره من عناصر الأمن الفكري وأهميته كأحد الأبعاد الأساسية في بنـــاء الدولـــة وتطورهـــا، بالإضافة إلى بيان الأثر الذي يتركه الأمن الثقافي في تعزيز مفاهيم الثقافة والقيم والأسس الفكري بين طلبة المدارس العراقية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وذلك بذكر عـــدد من الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة. وخلصت إلى ضرورة العمل علـــى تبنـــي مفهوم الأمن الفكري ودمجه في المناهج المدرسية من خلال تعزيز مفاهيم الأسس الفكرية والثقافة والقيم والأخلاق، وفتح المجال للحوار المبني على احترام آراء الجميع.

كما هدفت دراسة الشهراني (2012)التعرف على أثر الحراك المعرفـــي علـــى الأمن الفكري في المملكة العربية السعودية، ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبانة أداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (676)عضو هيئة تـــدريس بـــبعض الجامعات السعودية وتوصلت الدراسة لوجود ارتباط طردي بين متغير الحراك المعرفي ومتغير الأمن الفكري.

هدفت دراسة العقيل والحياري (2014) التعرف إلى دور الجامعات الأردنية في تدعيم قيم المواطنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وتكوّنت عينة الدراســـة مـــن

(371) عضو هيئــة تــدريس فــي الكليــات العلميــة والإنســانية، فــي الجامعــات الأردنيــة (جامعــة اليرمــوك، جامعـــــة آل البيـــــت، جامعـــــة جـــــدارا، وجامعـــــة إربـــــد الأهليـــــة)، تـــــمّ اختيـــــارهم بالطريقـــــة الطبقيـــــة العشـــــوائية. ولتحقيـــــق أهـــــداف الدراســـــة، أعـــــد الباحثـــــان اســـــتبانة تكونـــــت بصورتها النهائية من (28) فقرة.وقــد أظهــرت نتــائج الدراســة أنّ أبــرز قــيم المواطنــة التــي تســعى الجامعــات إلــى ترســيخها لــدى منتســبيها مــن وجهــة نظــر أعضــاء هيئــة التدريس هي: الولاء والانتمــاء للوطن، وحب الوطن والحرص على أمنــه واســتقراره .كما بينت الدراســة أنّ درجــة إمكانية قيام الجامعات الأردنية في تــدعيم قــيم المواطنــة من وجهة نظــر أعضـــاء هيئــة التــدريس جــاء بدرجــة متوســطة علــى الأداة ككــل، حيــث حصل علــى متوســط حســابي بلــغ (3.31). وبينــت الدراســة أيضًــا وجــود فــروق ذات دلالــة إحصــائية عنــد مســتوى الدلالـــة (α=0.05)حــول مــدى إمكانيــة الجامعــات الأردنيــة فــي تــدعيم قــيم المواطنــة تعــزى لأثــر نــوع الجامعــة ونــوع الكليــة، وجــاءت الفروق لصالح الجامعات الخاصة. في حين أظهــرت نتــائج الدراسة عدم وجــود فــروق ذات دلالة إحصائية عند مســتوى الدلالــة (α = 0.05) تعزى لأثر الكلية .وفي ضوء نتائج الدراسة قــدم الباحثــان عــدداً مــن التوصــيات؛ منهــا: تبنــي الجامعــات فــي فلســفاتها التربويــة لقــيم المواطنــة وتفعيلهــا نظريــاً وتطبيقيــاً داخــل مؤسســاتها، وأن يكــون للجامعــات دور فــي تفعيــل نظــام المســاءلة والرقابــة للقضــاء علــى الفســاد داخل الجامعات، وتطبيق الأنظمة والقوانيين والقضاء على الواسطة والمحسوبية .

الدراسات السابقة المتعلقة بالتطوير التنظيمي:

واجرى العزام(2002) دراسة هدفت للتعرف على اتجاهات اصحاب الوظائف في المستويات الادارية العليا والوسطى نحو التطوير والتغير التنظيمي بشكل عام، في شركة الاتصالات الاردنية تعزى للخصائص الشخصية لافراد مجتمع الدراسة. وقد شملت هذه الدراسة جميع العالمين في الوظائف في المستويات الادارية العليا والوسطى(مدير مديرية، مدير دائرة، ورئيس قسم) في شركة الاتصالات الاردنية والبالغ عددهم (319)، وقد تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة بلغت نسبتها (40.8%). وقام الباحث بتوزيع (160) استبانه واسترجع (144) استبانه منها، واستبعد الباحث (14) استبانه، وبذلك اعتمد الباحث (130) استبانه بنسبة اعادة بلغت (81%).كما هدفت الدراسة الى التعرف على مدى وجود فروقات ذات دلالة احصائية في اتجاهات العاملين (في المستويات الادارية العليا والوسطى) في شركة الاتصالات الاردنية للاتجاه نحو التطوير التنظيمي بمجالاته الستة؛ الاهداف والاستراتيجيات ، الهيكل التنظيمي ؛ الادوات والاساليب التكنلوجية ، القيادة، العلاقات، القوى العاملة، تعزى للخصائص الشخصية لافراد مجتمع الدراسة. كما هدفت الدراسة ايضا الى التعرف على العلاقة الاحصائية بين التغيير التنظيمي والتطوير التنظيمي بالمجالات السابقة.

وفي دراسة القريوتي (2007) التي هدفت للتعرف الى الجوانب المختلفة لإدارة المعرفة التنظيمية في الهيئات العامة المشتغلة بالبحث العلمي في دولة الكويت من منظور العاملين فيها، وذلك من حيث طبيعة نشاطاتها، وأهدافها، والاستراتيجيات والسياسات

والوسائل التي تتبعها للحصول على المعرفة، وكذلك وسائل تدريب الموظفين على الاستفادة منها، ودور إدارات الموارد البشرية في إدارتها، وقد بينت الدراسة أن الموظفين في هذه الهيئات يرون أن تطبق مختلف جوانب إدارة المعرفة بدرجة عالية ، كما بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستويات معنوية مقبولة بين تقويم العاملين لإدارة المعرفة في هذه الهيئات ومعظم المتغيرات الشخصية مثل (العمر، الجنس، المؤهلات، المستوى الوظيفي).

واجرى ابو زيتون(2011) دراسة للتعرف على تاثير اتجاهات المديرين في الادارات العليا على فاعلية مبادرات التغيير والتطوير التنظيمي في القطاع المصرفي الأردني.، وتكونت عينة الدراسة من (103) مدير في المصارف الاردنية ما بين مدراء عامين و نواب مدراء عامين، و المدراء التنفيذيون ، ومدراء الاقسام ، وجاءت النتائج لتظهر، ان هنالك تاثير بدرجة عالية لخبرة المديرين ومهاراتهم وانماطهم القيادية والادارية على فاعلية مبادرات التغيير في منظماتهم. وان التزام الادارة العليا ورغبتها الصادقة بدعم عملية التغيير وازالة العقبات التي تواجهها يعد عاملا مهما في نجاح التغيير وبالتالي نجاح المنظمة وتحقيقها لأهدافها. ويوجد أثر ذو دلالة احصائية في إدراك مبادئ التغير وفهمها، ميول المدراء، نمط التغيير، والنمط القيادي، ثقافة المنظمة، التزام الادارة العلا ببرامج التغيير) على فاعلية مبادرات التغيير والتطوير التنظيمي بأبعادها (تحقيق الأهداف والتكيف الايجابي مع المتغيرات البيئية والتحسين المستمر لأداء المنظمة).

واجرى النويقة(2011) دراسة استهدفت معرفة تصورات أعضاء هيئة التدريس عن المناخ التنظيمي السائد في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية وأيضا أثر متغيرات (الخبرة، الرتبة، الأكاديمية، نوع الكلية) على المناخ التنظيمي، وأجريت الدراسة على

عينة طبقية من أعضاء هيئة التدريس بلغ حجمها (123) فرد. وبينت نتائج الدراسة أن تقييم المبحوثين للمناخ التنظيمي كان متوسطا كما وجد أن مجال التفويض والتمكين أكثر مجالات المناخ التنظيمي رضا من أفراد عينة الدراسة، في حين كان نمط الإجراءات والسياسات بالمرتبة الأخيرة، وأظهرت النتائج بأنه لا يوجد اختلاف في آراء أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي حسب الرتبة الأكاديمية والخبرة ونوع الكلية حيث جاءت المتوسطات الحسابية متقاربة في إجابات أفراد العينة للمتغيرات الثلاثة وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالنمط القيادي المتبع في الجامعة وزيادة تحسين نمط الإجراءات والسياسات.

أما دراسة أبا الخيل (2015). هدفت للتعرف واقع البيئة التنظيمية في مكاتب التربية والتعليم في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، وتحديد معوقات التطوير التنظيمي في مكاتب التربية والتعليم في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة في الرياض، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (13) مديراً عاماً لإدارة التربية والتعليم و(32) مديراً للتربية والتعليم (محافظة)، و(148) مديراً لمكتب التربية والتعليم و (690) مشرفا ًفي مكاتب التربية، وكانت أبرز نتائج الدراسة أن واقع البناء التنظيمي للمكاتب جاء بدرجة متوسطة ، وكانت أبرز معوقات التطوير التنظيمي هي: التزايد الكبير في سرعة التغير في المعرفة (كماً وكيفاً). ضعف ارتباط خطط التنمية الشاملة بعملية إنتاج المعرفة. ضعف برامج تطوير المهارات الإدارية في مكاتب التربية والتعليم.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها

تناولت الدراسات السابقة كدراسة (Obaid,2011)، (Hokenmair,1998)، ودراسة الصقعبي(2009)، السلطان(2009) الاهتمام بالأسس التربوية التي تتعلق بالثقافة يعد من الطرق المثلى إلى تعريف العاملين بقواعد الثقافة وأنواعها ومزاياها وعواملها المتغيرة. كما أظهرت أن للإرهاب أسباب مباشرة تتضمن التطرف الديني والانحراف الفكري، وإضافة إلى ذلك الأسباب السياسية سواء أكانت خارجية مرتبطة بالظروف والمتغيرات الدولية، أم كانت داخلية.

وما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها من الدراسات القليلة حسب علم الباحثة التي تناولت مستوى الأمن الفكري لدى العاملين في جامعة آل البيت وعلاقته بالتطوير التنظيمي، إضافة إلى إبرازها لمجالات الأمن الفكري(السياسية، الدينية، التربوية، الاجتماعية ، الاقتصادية) لدى العاملين في جامعة آل البيت، كما أنها تتناول واقع البيئة التنظيمية لدى العاملين في جامعة آل البيت، بعكس الدراسات الأخرى التي ركزت على جانب واحد، وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة اثراء الأدب النظري وتطوير أداة الدراسة ومقارنة نتائج الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

تناول هذا الفصل وصفاً لمنهجية الدِّراسة، إضافة إلى مجتمع الدِّراسة وعينتها وأداة الدِّراسة التي تم استخدامها والإجراءات اللازمة للتحقق من صدق وثبات أداة الدِّراسة والإجراءات والطرق الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات للوصول إلى معرفة نتائج هذه الدِّراسة.

منهجية الدِّراسة

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي الارتباطي لملاءمته لطبيعة الدِراسة.

مجتمع الدراسة

تكوَّن مجتمع الدِّراسة من جميع العاملين في جامعة ال البيت والبالغ عددهم (386) عضو هيئة تدريس ، و (961) إداري حسب إحصائيات الجامعة للعام الجامعي 2016/2015.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقية العشوائية وتكونت من (112) عضو هيئة تدريس و(260) إداري من العاملين في جامعة ال البيت للعام الجامعي 2016/2015 والجدول (1) يوضح ذلك .

الجدول (1)توزع أفراد عينة الدِّراسة حسب الجنس وطبيعة العمل وسنوات الخدمة .

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	236	%63
	أنثى	136	%37
	الكلي	372	%100
طبيعة العمل	أكاديمي	112	%30
	إداري	260	%70
	الكلي	372	%100
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	27	%8
	من 5 – 10 سنوات	176	%47
	أكثر من 10 سنوات	169	%45
	الكلي	372	%100

أداة الدِّراسة:

تم تطوير أداة لقياس متغيرات الدِّراسة تكونت من محورين الأول لقياس مستوى الامن الفكري لدى العاملين في جامعة ال البيت، وتكوَّن من(48) فقرة موزعة على ستة مجالات وهي (مفهوم الامن الفكري، المجال الديني، المجال الاقتصادي، المجال السياسي، المجال التربوي، المجال الاجتماعي)، والمحور الثاني لقياس التطوير التنظيمي وتكـــوَّن من (56) فقرة موزعة على ستة مجالات وهي (الأهـــداف والاســـتراتيجيات، متطلبـــات التطوير التنظيمـــي، الإجـــراءات الإداريـــة، الهيكـــل التنظيمـــي، الأســـاليب والأدوات التكنولوجية، العمل الجماعي). وذلك بالرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات

العلاقة مثل دراسة العزام(2002)، الصعقبي(2009)، النويقة(2011)، وتكونت الأداة من ثلاثة أجزاء:

الجزء الأول: اشتمل على المعلومات الديمغرافية اللازمة عن المستجيب وهي (الجنس، وطبيعة العمل، وسنوات الخدمة).

الجزء الثاني: محور قياس مستوى الامن الفكري ، وتكوّن من (48) فقرة.

الجزء الثالث: محور قياس التطوير التنظيمي وتكوّن من (56) فقرة.

وقد تّم تحديد الاستجابات وفقا لسلم ليكرت الخماسي هي (موافق بشدة وتأخذ القيمة (5)، موافق وتأخذ القيمة (4)، موافق نوعا ما وتأخذ القيمة (3)، غير موافق وتأخذ القيمة (2)، غير موافق بشدة وتأخذ القيمة (1).

صدق أداة الدِّراسة:

تم التحقق من صدق أداة الدِّراسة بطريقة الصدق الظاهري وذلك بعرضها على عدد من المحكمين والبالغ عددهم (10) الملحق (2) محكمين من أعضاء هيئة التدريس والمتخصصين الأكاديميين في مجال الإدارة التربوية وأصول التربية، وقد طلب من المحكمين التأكد من درجة وضوح الفقرات وجودة الصياغة اللغوية ودرجة انتمائها للمجال الذي تقيسه، وتعديل، أو حذف أي فقرة يرى المحكمين أنها لا تحقق الهدف من الاستبانة، وبناء على ملاحظاتهم، تم إعادة صياغة بعض الفقرات، وإجراء التعديلات المطلوبة.

وقد تكونت الأداة في صورتها الاولية من (49) فقرة لمقياس الامن الفكري، وتم حذف (1) فقرة من مقياس الامن الفكري ليصبح مكوناً من (48) فقرة في صورته

النهائية بعد التحكيم، في حين بلغ عدد الفقرات لمقياس التطوير التنظيمي (56) فقرة كما هو مبين في ملحق (1)، ، ولم تحذف أيه فقرات من مقياس التطوير التنظيمي ليكون عدد فقراته كما هو (56) فقرة بعد التحكيم، كما هو مبين في ملحق (3).

ثبات أداة الدِّراسة

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، تم استخدام طريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، ومن ثم تم احتساب معامل الثبات والجدول رقم (2) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا.

الجدول (2) قيم معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لإستجابات أفراد العينة

المحور	المجال	معامل الثبات
الأمن الفكري	المفهوم	0.91
	الديني	0.90
	الاقتصادي	0.91
	السياسي	0.91
	التربوي	0.91
	الاجتماعي	0.87
التطوير التنظيمي	الأهداف والاستراتيجيات	0.96
	متطلبات التطوير	0.92
	الإجراءات الإدارية	0.94
	الهيكل التنظيمي	0.91
	الأساليب والأدوات التكنولوجية	0.95
	العمل الجماعي	0.93

يبين الجدول (2) أن جميع قيم معامل الثبات مقبولة لغايات البحث

المعالجة الإحصائية

تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لتفريغ البيانات للإجابة عن أسئلة الدّراسة على النحو الآتي:

- للإجابة عن السؤالين الأول والثالث: تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- للإجابة عن السؤالين الثاني والرابع: تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وإجراء تحليل التباين الثلاثي.
- للإجابة عن السؤال الخامس: تم استخدام مصفوفة معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لاختبار العلاقات الارتباطية بين مجالات الأمن الفكري ومجالات التطوير التنظيمي.
- وللتعرف على درجة التقدير، اعتمد الباحث المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة لتكون مؤشراً على درجة التقدير بالاعتماد على المعيار التالي في الحكم على تقدير المتوسطات الحسابية، وذلك بتقسيم درجات التقدير إلى ثلاثة مستويات (مرتفع، متوسط، منخفض) بالاعتماد على المعادلة التالية وهي معيار التصحيح.

$$\frac{\text{الحد الأعلى للبدائل – الحد الأدنى للبدائل}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

المدى الأول: (1–2.33) مستوى منخفض.

المدى الثاني: (2.34 –3.67) مستوى متوسط.

المدى الثالث: (3.68–5) مستوى مرتفع.

إجراءات الدِّراسة:

بعد اطلاع الباحثة على الأدب النظري المتعلق بالموضوع والدراسات السابقة. تم تطوير أداة الدِّراسة، وبعد استخراج دلالات الصدق والثبات لها. قامت الباحثة باختيار عينة الدِّراسة وتم توزيع الأداة عليهم وبعد جمع الاستبيانات تم تحليلها واستخراج النتائج.حيث تم توزيع (372) استبانة.

متغيرات الدِّراسة

أولاً : المتغيرات الديمغرافية (الوسيطة) وهي:

الجنس وله فئتان (ذكر ، أنثى).

طبيعة العمل ولها مستويان (أكاديمي ، إداري).

سنوات الخدمة ولها ثلاثة مستويات (أقل من5 سنوات، من5 –10سنوات، أكثرمن10سنوات) .

ثانيا : المتغيرات التابعة

- الأمن الفكري.
- التطوير التنظيمي .

الفصل الرابع

نتائج الدِّراسة

تناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدِّراسة وفقاً لتسلسل أسئلتها، وذلك على النحوالآتي:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى الأمن الفكري لدى العاملين في جامعة ال البيت من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية والإداريين ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الأمن الفكري لدى العاملين في جامعة آل البيت من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية والإداريين. والجداول(3) يبين ذلك.

الجدول (3)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لإستجابات أفراد العينة لمستوى الأمن الفكري لدى العاملين في جامعة ال البيت من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية والإداريين مرتبة تنازلياً.

الرتبة	رقم المجال	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	4	السياسي	4.23	0.65	مرتفعة
2	5	التربوي	4.22	0.73	مرتفعة
3	2	الديني	4.20	0.68	مرتفعة
4	6	الاجتماعي	4.14	0.76	مرتفعة
4	3	الاقتصادي	4.14	0.73	مرتفعة
6	1	المفهوم	4.06	0.77	مرتفعة
الدرجة الكلية			4.16	0.56	مرتفعة

نظر اعضاء الهيئة التدريسية والإداريين جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي بلغ (4.16)، وبانحراف معياري بلغ (0.56). وتراوحت المتوسطات الحسابية للمجالات ما بين (4.06-4.23)، حيث جاء المجال السياسي في الررتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.23)، وبانحراف معياري بلغ (0.65)، وبدرجة مرتفعة ، تلاه في الرتبة الثانية المجال التربوي بمتوسط حسابي بلغ (4.22)، وبانحراف معياري بلغ (0.73)، وبدرجة مرتفعة ، تلاه في الرتبة الثالثة المجال الديني بمتوسط حسابي بلغ (4.20)، وبانحراف معياري بلغ (0.68) وبدرجة مرتفعة، بينما جاء المجال الاجتماعي في الرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (4.14)، وبانحراف معياري بلغ (0.76) وبدرجة مرتفعة، بينما جاء المجال الإقتصادي في الرتبة الخامسة وبمتوسط حسابي بلغ (4.14)، وبانحراف معياري بلغ (0.73) وبدرجة مرتفعة. وجاء مجال المفهوم في الرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (4.06)، وبانحراف معياري بلغ (0.77) وبدرجة مرتفعة.

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينـــة الدِّراسة على فقرات كل مجال منفرداً، حيث كانت على النحو الآتي:

المجال الأول: السياسي

يظهر الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لفقرات المجال السياسي.

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لإستجابات أفراد العينة لفقرات المجال السياسي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	28	استقي المعرفة العلمية والإعلامية من مصادر مأمونة وموثوق بها	4.37	0.87	مرتفعة
2	31	تزداد مسؤوليتي تجاه سلوكي قولا وفعلا .	4.33	0.78	مرتفعة
3	34	ألتزم بحقوقي وواجباتي السياسية .	4.31	0.80	مرتفعة
4	26	أعي مفهوم الحريات وحقوق الانسان.	4.28	0.90	مرتفعة
5	32	احافظ على الملكية الفكرية بعيدا عن التعدي	4.24	0.85	مرتفعة
6	29	أعي دور المملكة المحوري(دينيًّا ، عربيًّا ، اقليميا ، دوليا) .	4.23	0.97	مرتفعة
7	30	اتقبل وجهات النظر الاخرى التي تختلف عن وجهة نظري في الحدود المعقولة .	4.22	0.86	مرتفعة
8	33	اؤمن بالديمقراطية لإطلاق حرية الرأي والتعبير	4.20	0.90	مرتفعة
9	27	امتلك الوعي بالاحداث الجارية .	4.15	1.04	مرتفعة
10	35	أتابع المتغيرات الاقليمية والدولية .	3.96	1.13	مرتفعة
		المجال ككل	4.23	0.65	مرتفعة

يبين الجدول (4) أن الدرجة الكلية لمستوى المجال السياسي جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (4.23)، وبانحراف معياري بلغ (0.65). وتراوحت المتوسطات

الحسابية للفقرات ما بين (3.96-4.37)، وجميع الفقرات جاءت بدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة (28) والتي تنص على " استقي المعرفة العلمية والإعلامية من مصادر مأمونة وموثوق بها." في الرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.37)، وبانحراف معياري بلغ (0.87)، وبدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة (26) والتي تنص على " أعي مفهوم الحريات وحقوق الانسان" في الرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (4.28)، وبانحراف معياري بلغ (0.90)، وبدرجة مرتفعة بينما جاءت الفقرة (35) ونصها " أتابع المتغيرات الاقليمية والدولية . " بالرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.96)، وبانحراف معياري بلغ (1.13)، وبدرجة مرتفعة .

المجال الثاني: التربوي

يظهر الجدول (5)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لفقرات المجال التربوي.

الجدول (5)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لإستجابات أفراد العينة لفقرات المجال التربوي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	39	أقدم المعلومة الصحيحة التي تزيد الوعي الثقافي والتعليمي	4.30	0.86	مرتفعة
2	37	أحصن أفكاري من الانحرافات الفكرية الدخيلة .	4.24	0.88	مرتفعة
3	41	أتابع التطور العلمي والتكنولوجي وما يحمله من ايجابيات .	4.20	0.87	مرتفعة
3	36	أحافظ على المكونات الثقافية ذات الاصالة	4.20	0.85	مرتفعة
5	38	ادعم ربط مناهج التعليم بواقع الحياة ومشكلات المجتمع الفكرية المعاصرة.	4.16	0.94	مرتفعة
5	40	ادعم التواصل بين الجامعة والمجتمع المحلي	4.16	0.93	مرتفعة
		المجال ككل	4.22	0.73	مرتفعة

يبين الجدول (5) أن الدرجة الكلية لمستوى المجال التربوي جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (4.22)، وبانحراف معياري بلغ (0.73). وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (4.16-4.30)، وجميع الفقرات جاءت بدرجة مرتفعة ، وجاءت الفقرة (39) والتي تنص على " أقدم المعلومة الصحيحة التي تزيد الوعي الثقافي والتعليمي" في الرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.30)، وبانحراف معياري بلغ (0.86)، وبدرجة مرتفعة،وجاءت الفقرة (41)والتي تنص على " أتابع التطور العلمي والتكنولوجي وما يحمله من ايجابيات " والفقرة (36) والتي تنص على " أحافظ على المكونات الثقافية ذات الاصالة " في الرتبة الثالثةحيث لهما نفس المتوسط الحسابي (4.20) وبدرجة مرتفعة ،بينما جاءت الفقرة (38) والتي تنص على " ادعم ربط مناهج التعليم بواقع الحياة ومشكلات المجتمع الفكريةالمعاصرة " والفقرة (40) ونصها " ادعم التواصل بين الجامعة والمجتمع المحلي " بالرتبة الأخيرة حيث لهما نفس المتوسط الحسابي (4.16)، وبدرجة مرتفعة .

المجال الثالث: الديني

يظهر الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لفقرات المجال الديني.

الجدول (6)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لإستجابات أفراد العينة لفقرات المجال الديني مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	10	ادعم حماية الهوية الاسلامية	4.31	0.85	مرتفعة
1	16	التزم بالمبادئ والقيم التي تتماشى مع الإسلام	4.31	0.84	مرتفعة
3	11	ادعم حماية المجتمع من السلوكيات غير المألوفة	4.25	0.88	مرتفعة
4	12	ادعم حماية المنظومة الدينية للفرد والمجتمع	4.21	0.87	مرتفعة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
5	13	احصن الشباب في مواجهة دعاة الغلو	4.20	0.90	مرتفعة
6	14	احصن الشباب من التدخل الاجنبي	4.13	0.93	مرتفعة
6	15	اكسب النشئ حساً نقدياً ضد الأفكار الدخيلة	4.13	0.86	مرتفعة
8	17	أكرس الحوار بين الأديان	4.06	0.93	مرتفعة
المجال ككل			4.20	0.68	مرتفعة

يبين الجدول (6) أن الدرجة الكلية لمستوى المجال الديني جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي(4.20)، وبانحراف معياري بلغ (0.68). وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (4.06-4.31)، وجميع الفقرات جاءت بدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة (10) والتي تنص على " **ادعم حماية الهوية الاسلامية** " والفقرة (16)والتي تنص على " التزم بالمبادئ والقيم التي تتماشى مع الإسلام " في الرتبة الأولى حيث لهما نفس المتوسط الحسابي (4.31)، وبدرجة مرتفعة ، وجاءت الفقرة (14)والتي تنص على " احصن الشباب من التدخل الاجنبي " والفقرة (15) والتي تنص على " اكسب النشئ حساً نقدياً ضد الأفكار الدخيلة " في الرتبة السادسة حيث لهما نفس المتوسط الحسابي (4.13)، وبدرجة مرتفعة بينما جاءت الفقرة (17) ونصها " أكرس الحوار بين الأديان." بالرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (4.06)، وبانحراف معياري بلغ (0.93)، وبدرجة مرتفعة.

المجال الرابع: المجال الاجتماعي

يظهر الجدول (7)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لفقرات المجـال الاجتماعي.

الجدول (7)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لإستجابات أفراد العينة لفقرات المجال الاجتماعي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	42	أنمي الاتجاهات وأنماط السلوك المرغوب فيها .	4.24	0.81	مرتفعة
2	43	اتعرف اتجاهات الشباب الفكرية والثقافية وتنقيحها من الافكار المتطرفة .	4.20	0.85	مرتفعة
3	44	أوظف طاقات الشباب في بناء وخدمة المجتمع .	4.18	0.90	مرتفعة
4	46	أشارك في تعزيز العلاقة التكاملية بين المجتمع المحلي والاجهزة الامنية درء للاخطار الداخلية .	4.17	1.03	مرتفعة
5	48	أعزز مفهوم العمل التطوعي ضمن أطر قانونية.	4.15	0.96	مرتفعة
6	47	أشجع مؤسسات المجتمع المدني لتمارس دورها في توجيه الطاقات .	4.11	0.96	مرتفعة
7	45	أدعم بسط سيادة القانون بدل الاحتكام لإعراف القبيلة	4.01	1.17	مرتفعة
		المجال ككل	4.14	0.76	مرتفعة

يبين الجدول (7) أن الدرجة الكلية لمستوى المجال الاجتماعي جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (4.14)، وبانحراف معياري بلغ (0.76). وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (4.01–4.24)، وجميع الفقرات جاءت بدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة (32) والتي تنص على " أنمي الاتجاهات وأنماط السلوك المرغوب فيها .." في الرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.24)، وبانحراف معياري بلغ (0.81)،

وبدرجة مرتفعة،وجاءت الفقرة (43)والتي تنص على " اتعرف اتجاهات الشباب الفكرية والثقافية وتنقيحها من الافكار المتطرفة " في الرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (4.20)، وبانحراف معياري بلغ (0.85)، وبدرجة مرتفعة ، بينما جاءت الفقرة (45) ونصها " ادعم بسط سيادة القانون بدل الاحتكام لإعراف القبيلة " بالرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (4.01)، وبانحراف معياري بلغ (1.17)، وبدرجة مرتفعة.

المجال الخامس: الأقتصادي

يظهر الجدول(8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لفقرات المجال الأقتصادي.

الجدول (8)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والمستوى لإستجابات أفراد العينة لفقرات المجال الأقتصادي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	21	اؤيد التكافل الاجتماعي بين افراد المجتمع.	4.25	0.87	مرتفعة
2	22	أشارك في معالجة الفقر والبطالة من اجل سلوكات ايجابية تجاه المجتمع .	4.24	0.88	مرتفعة
2	19	اتبنى مبدأ الوسطية	4.24	0.85	مرتفعة
4	24	ادعم التنمية الشاملة لكافة الشرائح	4.17	0.92	مرتفعة
5	20	أعالج الافكار المتطرفة وفق خطط مستقبلية وبرامج توعوية	4.12	0.89	مرتفعة
6	25	أعي مخاطر الانحراف الفكري في اقتصاد الدولة	4.10	0.98	مرتفعة
7	23	أعي التعامل مع الموارد الطبيعية في المجتمع	4.05	0.97	مرتفعة
8	18	أساهم في إعداد استراتيجية وطنية لتطبيقها	3.94	1.00	مرتفعة
		المجال ككل	4.14	0.73	مرتفعة

يبين الجدول (8) أن الدرجة الكلية لمستوى المجال الأقتصادي جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (4.14)، وبانحراف معياري بلغ (0.73). وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (3.94–4.25)، وجميع الفقرات جاءت بدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة (21) والتي تنص على " اؤيد التكافل الاجتماعي بين افراد المجتمع." في الرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.25)، وبانحراف معياري بلغ (0.87)، وبدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة (22)والتي تنص على " أشارك في معالجة الفقر والبطالة من اجل سلوكات ايجابية تجاه المجتمع . " والفقرة (19) والتي تنص على " اتبنى مبدأ الوسطية " في الرتبة الثانية حيث لهما نفس المتوسط الحسابي (4.24)، وبدرجة مرتفعة ،بينما جاءت الفقرة (18) ونصها " أساهم في إعداد استراتيجية وطنية لتطبيقها " بالرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.94)، وبانحراف معياري بلغ (1.00)، وبدرجة مرتفعة .

المجال السادس: مفهوم الأمن الفكري

يظهر الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لفقرات مفهوم الأمن الفكري.

الجدول (9)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لإستجابات أفراد العينة لفقرات مجال مفهوم الأمن الفكري مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات أرى أن مفهوم الأمن الفكري يتضمن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	8	سلامة الفكر لافراد المجتمع من الغلو والتطرف	4.21	0.91	مرتفعة
2	2	سلامة فكر الإنسان من الانحراف الفكري	4.18	0.93	مرتفعة
3	7	الشعور بالأمن (الروحي،النفسي ،الجسدي ،العقلي ،المادي) بما لا يتعارض مع الدين	4.16	0.95	مرتفعة
4	5	الحفاظ على المكونات الثقافيةالأصيلة	4.10	0.93	مرتفعة
5	9	تهيئة المناخ المناسب من أجل الاحساس بالطمأنينة	4.08	1.01	مرتفعة
6	6	الاطمئنان على مستوى الفرد والجماعة في جميع المجالات (النفسية ، الاجتماعية ، الاقتصادية)	4.03	0.98	مرتفعة
7	3	مجموعة من المعايير تتحكم في سلوك القائد التربوي	3.96	1.02	مرتفعة
8	4	مجموعة من التدابير(المعنوية ، المادية) التي تقع على عاتق المؤسسات الاجتماعية	3.95	0.99	مرتفعة
9	6	تهذيب افكار أفراد المجتمع من كل شائب ، معتقد خاطئ	3.83	1.28	مرتفعة
		المجال ككل	4.06	0.77	مرتفعة

يبين الجدول (9) أن الدرجة الكلية لمستوى مجال مفهوم الأمن الفكـري جـاءت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (4.06)، وبانحراف معيـاري بلـغ (0.77)، وبدرجـة مرتفعة. وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (3.83−4.21)، وجميع الفقرات جاءت بدرجة مرتفعة ، حيث جاءت الفقرة (8) ونصها " سلامة الفكر لافراد المجتمع من الغلو والتطرف." بالرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.21)، وبانحراف معياري بلـغ (0.91)، وبدرجة مرتفعة،وجاءت الفقرة (2)والتي تنص على " سلامة فكر الإنسان مـن الانحراف الفكري " في الرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (4.18)، وبانحراف معيـاري بلغ (0.93)، وبدرجة مرتفعة ،بينما جاءت الفقرة (6) ونصها " تهـذيب افكـار أفـراد المجتمع من كل شائب ، معتقد خاطئ " بالرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلـغ (3.83)، وبانحراف معياري بلغ (1.28) وبدرجة مرتفعة .

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات اعضاء الهيئة التدريسية والإداريين لمستوى الأمـن الفكري تعزى لمتغيرات (الجنس ، طبيعة العمل ، سنوات الخدمة) ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياريـة لاستجابات أفراد عينة الدِّراسة حسب متغيرات الجنس، والمؤهل، والمرحلـة الدراسـية، وسنوات الخبرة، والجدول (10) يوضح ذلك.

الجدول (10)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات أفراد العينة

لمجالات الأمن الفكري حسب الجنس وطبيعة العمل وسنوات الخدمة

المتغير	الفئات		المفهوم	الديني	الأقتصادي	السياسي	التربوي	الاجتماعي	الكلي
الجنس	ذكر	س	4.08	4.24	4.17	4.23	4.21	4.19	4.16
		ع	0.76	0.69	0.72	0.68	0.74	0.74	0.57
	أنثى	س	4.01	4.14	4.08	4.23	4.22	4.05	4.12
		ع	0.78	0.65	0.73	0.59	0.72	0.78	0.53
طبيعة العمل	أكاديمي	س	4.31	4.41	4.33	4.44	4.44	4.37	4.38
		ع	0.50	0.50	0.53	0.46	0.56	0.63	0.38
	إداري	س	3.94	4.11	4.06	4.13	4.12	4.05	4.07
		ع	0.83	0.73	0.78	0.70	0.78	0.78	0.59
سنوات الخدمة	اقل من5	س	4.05	4.19	4.09	4.15	4.09	4.01	4.10
		ع	0.84	0.87	0.93	0.89	0.90	0.88	0.76
	بين5–10	س	4.06	4.16	4.09	4.16	4.17	4.09	4.12
		ع	0.71	0.63	0.72	0.64	0.73	0.78	0.53
	اكثر من 10	س	4.06	4.24	4.20	4.30	4.29	4.21	4.22
		ع	0.82	0.69	0.70	0.61	0.70	0.72	0.55

س= المتوسط الحسابي   ع=الانحراف المعياري

يبين الجدول (10) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الأمن الفكري بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس (ذكور، إناث)، وطبيعة العمل (أكاديمي، إداري) وسنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، بين 5– 10سنوات ،

أكثر من 10 سنوات)، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي على المجالات والجدول (11) يوضح ذلك.

الجدول (11)تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس وطبيعة العمل وسنوات الخدمة على مجالات الأمن الفكري على استجابات أفراد العينة

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس هوتلنج=0.025	المفهوم	.056	1	.056	.10	0.75
	الديني	.249	1	.249	.56	0.46
	الأقتصادي	.139	1	.139	.27	0.60
	السياسي	.296	1	.296	.73	0.39
	التربوي	.345	1	.345	.67	0.42
	الاجتماعي	.655	1	.655	1.18	0.28
الكلي		.009	1	.009	.03	0.86
طبيعة العمل هوتلنج = **0.076**	المفهوم	10.317	1	10.317	18.18	*0.00
	الديني	6.272	1	6.272	14.12	*0.00
	الأقتصادي	5.239	1	5.239	10.16	*0.00
	السياسي	7.174	1	7.174	17.79	*0.00
	التربوي	8.102	1	8.102	15.68	*0.00
	الاجتماعي	7.367	1	7.367	13.28	*0.00
الكلي		7.344	1	7.344	25.18	*0.00
سنوات الخدمة ويلكس= 0.983	المفهوم	.057	2	.029	.05	0.95
	الديني	.338	2	.169	.38	0.68
	الأقتصادي	.732	2	.366	.71	0.49

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
	السياسي	1.560	2	.780	1.93	0.15
	التربوي	1.344	2	.672	1.30	0.27
	الاجتماعي	.932	2	.466	.84	0.43
الكلي		.533	2	.267	.91	0.40
الخطأ	المفهوم	208.288	367	.568		
	الديني	163.049	367	.444		
	الأقتصادي	189.233	367	.516		
	السياسي	148.027	367	.403		
	التربوي	189.706	367	.517		
	الاجتماعي	203.603	367	.555		
الكلي		107.028	367	.292		
الكلي	المفهوم	6338.407	372			
	الديني	6729.344	372			
	الأقتصادي	6574.422	372			
	السياسي	6800.785	372			
	التربوي	6812.917	372			
	الاجتماعي	6585.083	372			
الكلي		6563.166	372			

*ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$)

يبين الجدول (11) ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية($\alpha \leq 0.05$)تعزى لأثـر الجنس فـي جميـع المجالات.
- وجود فروق ذات دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر طبيعة العمل وذلك على جميع المجالات وجاءت الفروق لصالح اعضاء الهيئة التدريسية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر سـنوات الخدمـة وذلك على جميع المجالات.
- **النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما مستوى التطوير التنظيمي لدى العاملين في جامعة ال البيت من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية والإداريين ؟**

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات التطوير التنظيمي لدى العاملين في جامعة ال البيت من وجهة نظـر اعضـاء الهيئة التدريسية والإداريين، والجداول (12) يبين ذلك.

الجدول (12)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لإستجابات أفراد العينة لمجالات التطوير التنظيمي لدى العاملين في جامعة ال البيت من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية والإداريين مرتبة تنازليا

الرتبة	رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	5	الاساليب والادوات التكنولوجية	3.52	1.02	متوسطة
2	6	العمل الجماعي	3.50	1.04	متوسطة
3	4	الهيكل التنظيمي	3.42	0.99	متوسطة
4	1	الاهداف والاستراتيجيات	3.23	1.00	متوسطة
5	3	الإجراءات الإدارية	3.20	1.05	متوسطة
5	2	متطلبات التطوير التنظيمي	3.20	1.03	متوسطة
المجال ككل			3.33	0.89	متوسطة

يبين الجدول (12) أن مستوى التطوير التنظيمي لدى العاملين في جامعة آل البيت من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية والإداريين جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (3.33)، وبانحراف معياري بلغ (0.89). وتراوحت المتوسطات الحسابية للمجالات ما بين (3.20-3.52)، حيث جاء مجال الاساليب والادوات التكنولوجية في الرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.52)، وبانحراف معياري بلغ (1.02)، وبدرجة متوسطة ، تلاه في الرتبة الثانية مجال **العمل الجماعي** بمتوسط حسابي بلغ (3.50)، وبانحراف معياري بلغ (1.04)، وبدرجة متوسطة ، تلاه في الرتبة الثالثة مجال **الهيكل التنظيمي** بمتوسط حسابي بلغ (3.42)، وبانحراف معياري بلغ (0.99) وبدرجة متوسطة، بينما جاء مجال **الاهداف والاستراتيجيات** في الرتبة الرابعة وبمتوسط

حسابي بلغ (3.23)، وبانحراف معياري بلغ (1.00) وبدرجة متوسطة، بينما جاء مجال **الإجراءات الإدارية** ومجال **متطلبات التطوير التنظيمي** في الرتبة الخامسة وبمتوسط حسابي بلغ (3.20)، وبدرجة متوسطة، حيث لهما نفس المتوسط الحسابي.

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدِّراسة على فقرات كل مجال منفرداً. حيث كانت على النحو الآتي:

المجال الاول: الاساليب والادوات التكنولوجية

يظهر الجدول (13)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى لفقرات مجال الاساليب والادوات التكنولوجية.

الجدول (13)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لإستجابات أفراد العينة لفقرات مجال الاساليب والادوات التكنولوجية مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	47	يؤدي تطوير أساليب العمل في الجامعة إلى حل مشكلات العمل وزيادة التنسيق بين الوحدات المختلفة.	3.69	1.12	مرتفعة
2	48	تسهم عملية التطوير التنظيمي في تحديث وسائل التقنية بشكل دوري	3.63	1.13	متوسطة
3	46	تسهم عملية التطوير التنظيمي في تحسين أساليب الاتصال ونقل البيانات والمعلومات بين الوحدات الإدارية المختلفة في الجامعة	3.62	1.19	متوسطة
4	45	تساعد عملية التطوير التنظيمي في الجامعة على الاستخدام الأمثل لقواعد البيانات الأولية وتحديثها	3.59	1.24	متوسطة
5	41	تتميز المعلومات والبيانات بوفرتها وسهولة تناولها مما	3.49	1.24	متوسطة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
		يزيد من كفاءة العمل في الجامعة.			
6	42	يوجد إلمام جيد من قبل الجامعة بالتطورات التكنولوجية وأهدافها وسياساتها واستراتيجياتها.	3.48	1.23	متوسطة
7	40	تستخدم الجامعة الأساليب التكنولوجية الحديثة في عملية التطوير التنظيمي.	3.47	1.22	متوسطة
8	43	تتوافر لدى إدارة الجامعة الوسائل وأساليب التنسيق والربط بين أجزائها.	3.35	1.29	متوسطة
8	44	لدى الجامعة استعداد للتأقلم والاستجابة للتغييرات التكنولوجية بهدف زيادة فعالية الأداء.	3.35	1.28	متوسطة
		المجال ككل	3.52	1.02	متوسطة

يبين الجدول (13) أن الدرجة الكلية لمستوى مجال **الاساليب والادوات التكنولوجية** جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي(3.52)، وبانحراف معياري بلغ (1.02). وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (3.35-3.69)، وجاءت جميع الفقرات بدرجة متوسطة،حيث جاءت الفقرة (47) والتي تنص على " يؤدي تطوير أساليب العمل في الجامعة إلى حل مشكلات العمل وزيادة التنسيق بين الوحدات المختلفة." في الرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.69)، وبانحراف معياري بلغ (1.12)، وبدرجة مرتفعة ، وجاءت الفقرة (43)ونصها " تتوافر لدى إدارة الجامعة الوسائل وأساليب التنسيق والربط بين أجزائها "والفقرة (44)ونصها " لدى الجامعة استعداد للتأقلم والاستجابة للتغييرات التكنولوجية بهدف زيادة فعالية الأداء " في الرتبة الاخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.35)، وبدرجة متوسطة ، حيث لهما نفس المتوسط الحسابي .

المجال الثاني: العمل الجماعي

يظهر الجدول (14)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى لفقرات مجال العمل الجماعي.

الجدول (14)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لإستجابات أفراد العينة لفقرات مجال العمل الجماعي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	50	تزيد عملية التطوير التنظيمي من شعور الانتماء لدى العاملين في الجامعة.	3.65	1.25	متوسطة
2	49	يساعد التطوير التنظيمي في الجامعة على تكوين قيم وأفكار ايجابية تجاه العمل الجماعي.	3.64	1.21	متوسطة
3	53	يساعد التطوير التنظيمي على التخفيف من الصراعات داخل جماعات العمل.	3.63	1.19	متوسطة
4	52	يساعد التطوير التنظيمي في الجامعة على زيادة التعاون والاحترام بين الأفراد	3.61	1.24	متوسطة
4	54	يساعد التطوير التنظيمي على تحسين الاتصالات والعلاقات بين جماعات العمل المختلفة.	3.61	1.21	متوسطة
6	51	تساعد عملية التطوير التنظيمي داخل الجامعة على زيادة الثقة بين جماعات العمل.	3.59	1.25	متوسطة
7	56	تعمل إدارة الجامعة على تطوير العمل بالشكل الذي يناسب مفهوم الجماعة الهادف لتعاون العاملين.	3.19	1.34	متوسطة
8	55	تعمل إدارة الجامعة على حل النزاعات بروح إيجابية.	3.12	1.33	متوسطة
		المجال ككل	3.50	1.04	متوسطة

يبين الجدول (14) أن الدرجة الكلية لمستوى مجال العمل الجماعي جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.50)، وبانحراف معياري بلغ (1.04). وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (3.12-3.65)، وجاءت جميع الفقرات بدرجة متوسطة، حيث جاءت الفقرة (50) والتي تنص على " تزيد عملية التطوير التنظيمي من شعور الانتماء لدى العاملين في الجامعة." في الرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.65)، وبانحراف معياري بلغ (1.25)، وبدرجة متوسطة ،وجاءت الفقرة (52)ونصها " يساعد التطوير التنظيمي في الجامعة على زيادة التعاون والاحترام بين الأفراد " والفقرة (54)ونصها " يساعد التطوير التنظيمي على تحسين الاتصالات والعلاقات بين جماعات العمل المختلفة " في الرتبة الرابعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.61)وبدرجة متوسطة ، حيث لهما نفس المتوسط الحسابي .بينما جاءت الفقرة (55) ونصها " تعمل إدارة الجامعة على حل النزاعات بروح إيجابية. " بالرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.12)، وبانحراف معياري بلغ (1.33)، وبدرجة متوسطة.

المجال الثالث: الهيكل التنظيمي

يظهر الجدول (15)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى لفقرات مجال الهيكل التنظيمي.

الجدول (15)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لإستجابات أفراد العينة لفقرات مجال الهيكل التنظيمي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	39	يساعد تقسيم العمل في الجامعة على تحقيق أهدافها.	3.69	1.20	مرتفعة
2	34	يساعد الهيكل التنظيمي في الجامعة على إدارة عملية التطوير التنظيمي.	3.52	1.25	متوسطة
3	33	الهيكل التنظيمي للجامعة يساعد على تحقيق أهدافها.	3.48	1.22	متوسطة
4	37	تعتمد الجامعة على تفويض الصلاحيات إلى المستويات الإدارية المختلفة.	3.41	1.24	متوسطة
5	32	الهيكل التنظيمي للجامعة ملائم لاحتياجات العمل.	3.35	1.25	متوسطة
6	35	تعمل إدارة الجامعة على تطوير الهيكل التنظيمي بشكل مستمر.	3.34	1.32	متوسطة
7	36	يوجد وضوح في توزيع الصلاحيات والمسؤوليات في الجامعة.	3.31	1.29	متوسطة
8	38	يوجد مستوى عال من الاتصالات والتعاون بين أجزاء الهيكل التنظيمي في الجامعة.	3.22	1.31	متوسطة
		المجال ككل	3.42	0.99	متوسطة

يبين الجدول (15) أن الدرجة الكلية لمستوى مجال **الهيكل التنظيمي** جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي(3.42)، وبانحراف معياري بلغ (0.99). وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (3.22-3.69)، وجاءت جميع الفقرات بدرجة متوسطة ،حيث جاءت الفقرة (39) والتي تنص على " يساعد تقسيم العمل في الجامعة على تحقيق أهدافها. " في الرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.69)، وبانحراف معياري بلغ (1.20)، وبدرجة مرتفعة ،وجاءت الفقرة (34) والتي تنص على " يساعد الهيكل التنظيمي في الجامعة على إدارة عملية التطوير التنظيمي " في الرتبة الثانية ، وبمتوسط حسابي بلغ (3.52)، وبانحراف معياري بلغ (1.25)وبدرجة متوسطة.بينما جاءت الفقرة (38) ونصها " يوجد مستوى عال من الاتصالات والتعاون بين أجزاء الهيكل التنظيمي في الجامعة. " ، بالرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.22)، وبانحراف معياري بلغ (1.31)، وبدرجة متوسطة.

المجال الرابع: الاهداف والاستراتيجيات

يظهر الجدول (16)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لفقرات الاهداف والاستراتيجيات.

الجدول (16)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لإستجابات أفراد العينة لفقرات مجال الاهداف والاستراتيجيات مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	الأهداف الجامعية واضحة لجميع العاملين.	3.58	1.23	مرتفعة
2	2	تسهم إدارة الجامعة بتوضيح خططها وآليات عملها للجميع	3.50	1.20	مرتفعة
3	14	يهدف التطوير التنظيمي في الجامعة إلى إيجاد درجة من المرونة والتكيف مع متغيرات بيئة العمل.	3.45	1.22	متوسطة
4	12	تقوم إدارة الجامعة بتعديل أهدافها واستراتيجياتها لمواكبة التغييرات المحيطة.	3.30	1.17	متوسطة
5	11	يوجد توافق بين أهداف الجامعة وأهداف العاملين فيها.	3.24	1.22	متوسطة
5	9	تحدد إدارة الجامعة واجبات ومسؤوليات كافة العاملين في عملية التطوير التنظيمي.	3.24	1.20	متوسطة
7	10	تتسم أهداف واستراتيجيات الجامعة بالوضوح والدقة والبساطة والقابلية للتنفيذ .	3.22	1.21	متوسطة
8	15	تتم مراجعة وتطوير استراتيجيات وأهداف الجامعة بصورة دورية.	3.18	1.19	متوسطة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
9	5	يتم استخدام الاجتماعات بشكل دوري لشرح وتوضيح برامج التطوير التنظيمي في الجامعة.	3.16	1.23	متوسطة
9	8	تصدر إدارة الجامعة أدلة توضيحية دورية عن مفاهيم وآليات التطوير التنظيمي.	3.16	1.22	متوسطة
11	6	تتيح إدارة الجامعة الفرصة للجميع للمشاركة في تخطيط ووضع اقتراحات للتطوير التنظيمي.	3.14	1.29	متوسطة
11	13	تأخذ إدارة الجامعة رغبة المجتمع بعين الاعتبار عند وضع الأهداف والاستراتيجيات.	3.14	1.23	متوسطة
13	3	يوجد تشجيع دائم للعاملين بالجامعة لتقديم أفكارهم والتعبير عن مشاعرهم حيال برامج التطوير التنظيمي.	3.12	1.31	متوسطة
13	4	يوجد اتصال دائم وجيد بين المسؤولين عن برامج التطوير التنظيمي في الجامعة.	3.12	1.26	متوسطة
15	7	تحفز إدارة الجامعة العاملين لتقديم اقتراحات تؤدي إلى تطوير وتحسين العمل.	2.96	1.35	متوسطة
		المجال ككل	3.23	1.00	متوسطة

يبين الجدول (16) أن الدرجة الكلية لمستوى مجال الاهداف والاستراتيجيات جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.23)، وبانحراف معياري (1.00). وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (2.96-3.58)،وجميع الفقرات جاءت بدرجة متوسطة بأستثناء الفقرة (1) و(2)والتي جاءت بدرجة مرتفعة . حيث جاءت الفقرة (1) والتي تنص على " الأهداف الجامعية واضحة لجميع العاملين. " في الرتبة الأولى

وبمتوسط حسابي بلغ (3.58)، وبانحراف معياري بلغ (1.23)، وبدرجة مرتفعة ،وجاءت الفقرة (11) والتي تنص على " يوجد توافق بين أهداف الجامعة وأهداف العاملين فيها " والفقرة (9)والتي تنص على " تحدد إدارة الجامعة واجبات ومسؤوليات كافة العاملين في عملية التطوير التنظيمي" في الرتبة الخامسة وبمتوسط حسابي بلغ (3.24)، وبدرجة متوسطة ،حيث لهما نفس المتوسط الحسابي ، وجاءت الفقرة (5) والتي تنص على " يتم استخدام الاجتماعات بشكل دوري لشرح وتوضيح برامج التطوير التنظيمي في الجامعة " والفقرة (8) والتي تنص على " تصدر إدارة الجامعة أدلة توضيحية دورية عن مفاهيم وآليات التطوير التنظيمي " في الرتبة التاسعة وبمتوسط حسابي بلغ (3.16)، وبدرجة متوسطة ،حيث لهما نفس المتوسط الحسابي ، وجاءت الفقرة (6) والتي تنص على " تتيح إدارة الجامعة الفرصة للجميع للمشاركة في تخطيط ووضع اقتراحات للتطوير التنظيمي" والفقرة (13)والتي تنص على " تأخذ إدارة الجامعة رغبة المجتمع بعين الاعتبار عند وضع الأهداف والاستراتيجيات " في الرتبة الحادية عشر وبمتوسط حسابي بلغ (3.14)وبدرجة متوسطة ، حيث لهما نفس المتوسط الحسابي . وجاءت الفقرة (3)والتي تنص على " يوجد تشجيع دائم للعاملين بالجامعة لتقديم أفكارهم والتعبير عن مشاعرهم حيال برامج التطوير التنظيمي " والفقرة (4)والتي تنص على " يوجد اتصال دائم وجيد بين المسؤولين عن برامج التطوير التنظيمي في الجامعة " في الرتبة الثالثة عشر وبمتوسط حسابي بلغ (3.12)، وبدرجة متوسطة ، حيث لهما نفس المتوسط الحسابي .بينما جاءت الفقرة (7) ونصها " تحفز إدارة الجامعة العاملين لتقديم اقتراحات تؤدي إلى تطوير وتحسين العمل. " ، بالرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.96)، وبانحراف معياري بلغ (1.35)، وبدرجة متوسطة.

المجال الخامس: الإجراءات الإدارية

يظهر الجدول (17)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى لفقرات مجال الإجراءات الإدارية.

الجدول (17)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لإستجابات أفراد العينة لفقرات مجال الإجراءات الإدارية **مرتبة تنازلياً**

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	30	يتم تعديل الأنظمة والسياسات الإدارية في الجامعة عند إجراء عملية التطوير	3.31	1.25	متوسطة
2	25	يوجد توصيف وظيفي يوفر تحديدا واضحا لواجبات ومسؤوليات كل وظيفة.	3.30	1.25	متوسطة
2	28	تحرص إدارة الجامعة على توضيح الأنظمة واللوائح للعاملين عند بداية عملهم.	3.30	1.20	متوسطة
4	23	تسهيل الأنظمة والسياسات الإدارية المتوفرة في الجامعة وإحداث عملية التطوير التنظيمي.	3.22	1.23	متوسطة
5	27	توجد لدى إدارة الجامعة أنظمة واضحة ومحددة لتقييم العاملين	3.21	1.28	متوسطة
5	24	يتم تطوير أنظمة وسياسات العمل باستمرار حتى تلائم متغيرات بيئة العمل	3.21	1.25	متوسطة
7	26	العلاقات بين الإدارات والأقسام الأخرى واضحة ومحددة للجميع من خلال لوائح مكتوبة	3.16	1.30	متوسطة
8	29	تحرص إدارة الجامعة على مشاركة العاملين في تطوير أنظمة ولوائح العمل	3.05	1.34	متوسطة
9	31	تحرص إدارة الجامعة على التنويع في استخدام أساليب تدريب العاملين.	3.01	1.31	متوسطة
		المجال ككل	3.20	1.05	متوسطة

يبين الجدول (17) أن الدرجة الكلية لمستوى مجال **الإجــراءات الإدارية** جــاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.20)، وبانحراف معياري بلغ (1.05). وتراوحــت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (3.01-3.31)، وجاءت جميع الفقــرات بدرجــة متوسطة،حيث جاءت الفقرة (30) والتي تنص على " يتم تعديل الأنظمــة والسياســات الإدارية في الجامعة عند إجراء عملية التطوير " في الرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلــغ (3.31)، وبانحراف معياري بلغ (1.25)، وبدرجة متوسطة ،وجاءت الفقرة(25)والتــي تنص على " يوجد توصيف وظيفي يوفر تحديدا واضحا لواجبات ومسؤوليات كل وظيفة " والفقرة (28)والتي تنص على " تحرص إدارة الجامعة على توضيح الأنظمة واللــوائح للعاملين عند بداية عملهم " في الرتبة الثانية وبمتوسط حســابي بلــغ (3.30)،وبدرجــة متوسطة ، حيث لهما نفس المتوسط الحسابي. وجاءت الفقرة (27)والتي تــنص علــى " توجد لدى إدارة الجامعة أنظمة واضحة ومحددة لتقييم العاملين " والفقرة (24)والتي تنص على " يتم تطوير أنظمة وسياسات العمل باستمرار حتى تلائم متغيرات بيئة العمل "فــي الرتبة الخامسة وبمتوسط حسابي بلغ (3.21)، وبدرجة متوســطة، حيــث لهمــا نفــس المتوسط الحسابي.بينما جاءت الفقرة (31) ونصها " تحرص إدارة الجامعة على التنويع في استخدام أساليب تدريب العاملين. " ، بالرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلــغ (3.01)، وبانحراف معياري بلغ (3.31)، وبدرجة متوسطة.

المجال السادس: متطلبات التطوير التنظيمي

يظهر الجدول (18)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لفقرات مجال متطلبات التطوير التنظيمي.

الجدول (18)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لإستجابات أفراد العينة لفقرات مجال متطلبات التطوير التنظيمي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	17	تحرص إدارة الجامعة على اختيار البرامج التنموية المتخصصة بالجامعة	3.45	1.24	متوسطة
2	20	يتم تطوير اللوائح والتشريعات المتبعة في العمل بالجامعة.	3.34	1.16	متوسطة
3	19	تحرص إدارة الجامعة على تحديث وتطوير هياكل الجامعة وأدائها التنظيمي كلما تطلب الأمر ذلك.	3.29	1.18	متوسطة
4	18	توجد خطط وبرامج معدة بإتقان من أجل اتاحة فرص التنمية والتطوير للعاملين بالجامعة.	3.23	1.22	متوسطة
5	22	يوجد اهتمام بالتقنيات والتجهيزات بالجامعة.	3.12	1.26	متوسطة
6	21	يحرص المسؤولين عن التطوير التنظيمي في الجامعة على مشاركة العاملين في المراحل التطويرية المختلفة.	3.03	1.28	متوسطة
7	16	تحرص إدارة الجامعة على تحديد الاحتياجات التنموية للعاملين بالجامعة	2.95	1.34	متوسطة
		المجال ككل	3.20	1.03	متوسطة

يبين الجدول (18) أن الدرجة الكلية لمستوى مجال **متطلبات التطوير التنظيمي** جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.20)، وبانحراف معياري بلغ (1.03). وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (2.95-3.45)، وجاءت جميع الفقرات بدرجة متوسطة،حيث جاءت الفقرة (17) والتي تنص على " تحرص إدارة الجامعة على اختيار البرامج التنموية المتخصصة بالجامعة " في الرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.45)، وبانحراف معياري بلغ (1.24)، وبدرجة متوسطة ،وجاءت الفقرة (20)والتي تنص على " يتم تطوير اللوائح والتشريعات المتبعة في العمل بالجامعة " في الرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (3.34)،وبانحراف معياري بلغ (1.16)، وبدرجة متوسطة.بينما جاءت الفقرة (16) ونصها " تحرص إدارة الجامعة على تحديد الاحتياجات التنموية للعاملين بالجامعة " ، بالرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.95)، وبانحراف معياري بلغ (1.34)، وبدرجة متوسطة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)بين تقديرات اعضاء الهيئة التدريسية والإداريين لمستوى التطوير التنظيمي تُعزى لمتغيرات (الجنس، طبيعة العمل، وسنوات الخدمة)؟.

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدِّراسة حسب متغيرات الجنس، طبيعة العمل، وسنوات الخدمة، والجدول (19) يوضح ذلك.

الجدول (19)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات التطوير التنظيمي لإستجابات أفراد العينة حسب الجنس وطبيعة العمل وسنوات الخدمة

المتغير	الفئات		الاهداف والاستراتيجيات	متطلبات التطوير التنظيمي	الاجراءات الادارية	الهيكل التنظيمي	الاساليب والادوات التكنولوجية	العمل الجماعي	الكلي
الجنس	ذكر	س	3.20	3.11	3.12	3.33	3.42	3.47	3.27
		ع	0.97	0.99	1.05	1.03	1.08	1.03	0.90
	أنثى	س	3.30	3.36	3.33	3.56	3.69	3.55	3.45
		ع	1.06	1.07	1.04	0.91	0.89	1.06	0.87
طبيعة العمل	أكاديمي	س	3.37	3.30	3.32	3.52	3.62	3.62	3.45
		ع	0.85	0.80	0.82	0.85	1.01	0.91	0.78
	إداري	س	3.17	3.16	3.14	3.37	3.48	3.46	3.28
		ع	1.06	1.11	1.13	1.04	1.02	1.08	0.94
سنوات الخدمة	أقل من 5	س	3.26	3.38	3.28	3.40	3.39	3.66	3.37
		ع	1.11	1.23	1.28	1.23	1.12	0.99	1.04
	بين 5- 10	س	3.32	3.25	3.25	3.52	3.62	3.63	3.42
		ع	0.98	0.98	1.01	0.89	0.95	1.03	0.83
	اكثر من 10 سنوات	س	3.15	3.13	3.12	3.31	3.43	3.35	3.24
		ع	1.01	1.04	1.06	1.04	1.07	1.03	0.92

س= المتوسط الحسابي ع=الانحراف المعياري

يبين الجدول (19) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التطوير التنظيمي لدى العاملين في جامعة ال البيت من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية والإداريين بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس (ذكور، إناث)، وطبيعة العمل

(أكاديمي، إداري) وسنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، بين 5- 10سنوات، أكثرمن10سنوات)، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي على المجالات والجدول (20) يوضح ذلك.

الجدول (20)تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس وطبيعة العمل وسنوات الخدمة على مجالات التطوير التنظيمي على استجابات أفراد العينة

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس هوتلنج= 0.43	الاهداف والاستراتيجيات	.957	1	.957	.96	0.33
	متطلبات التطوير التنظيمي	5.686	1	5.686	5.48	*0.02
	الاجراءات الادارية	4.131	1	4.131	3.78	0.05
	الهيكل التنظيمي	4.310	1	4.310	4.47	*0.04
	الاساليب والادوات التكنولوجية	5.855	1	5.855	5.72	*0.02
	العمل الجماعي	.272	1	.272	.26	0.61
	الكلي	2.711	1	2.711	3.46	0.06
طبيعة العمل هوتلنج= 0.12	الاهداف والاستراتيجيات	3.807	1	3.807	3.80	0.05
	متطلبات التطوير التنظيمي	2.553	1	2.553	2.46	0.12
	الاجراءات الادارية	3.470	1	3.470	3.18	0.08
	الهيكل التنظيمي	2.953	1	2.953	3.07	0.08
	الاساليب والادوات التكنولوجية	2.498	1	2.498	2.44	0.12
	العمل الجماعي	2.727	1	2.727	2.58	0.11
	الكلي	3.088	1	3.088	3.94	0.05
سنوات الخدمة ويلكس= 0.960	الاهداف والاستراتيجيات	2.275	2	1.138	1.14	0.32
	متطلبات التطوير التنظيمي	1.523	2	.762	.73	0.48

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
	الاجراءات الادارية	1.147	2	.573	.53	0.59
	الهيكل التنظيمي	2.816	2	1.408	1.46	0.23
	الاساليب والادوات التكنولوجية	2.735	2	1.368	1.34	0.26
	العمل الجماعي	7.697	2	3.849	3.64	0.03*
	الكلي	2.340	2	1.170	1.49	0.23
الخطأ	الاهداف والاستراتيجيات	367.401	367	1.001		
	متطلبات التطوير التنظيمي	380.746	367	1.037		
	الاجراءات الادارية	401.017	367	1.093		
	الهيكل التنظيمي	353.634	367	.964		
	الاساليب والادوات التكنولوجية	375.466	367	1.023		
	العمل الجماعي	388.254	367	1.058		
	الكلي	287.811	367	.784		
الكلي	الاهداف والاستراتيجيات	4265.013	372			
	متطلبات التطوير التنظيمي	4204.245	372			
	الاجراءات الادارية	4209.716	372			
	الهيكل التنظيمي	4702.172	372			
	الاساليب والادوات التكنولوجية	4991.346	372			
	العمل الجماعي	4965.484	372			
	الكلي	4430.889	372			

يبين من الجدول (20) ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية (α≤0.05)تعزى لأثر الجنس باستثناء مجالات متطلبات التطوير التنظيمي والهيكل التنظيمي والاساليب والادوات التكنولوجية وجاءت الفروق لصالح الإناث.
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية (α≤0.05) تعزى لأثر طبيعة العمل في جميع المجالات.
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية (α≤0.05) تعزى لأثر سنوات الخدمة في جميع المجالات باستثناء مجال العمل الجماعي ولبيان الفروق الدالة إحصائيا بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفيه كما هو مبين في الجدول (21).

الجدول (21) نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لأثر سنوات الخدمة على مجال العمل الجماعي

المجال	مستويات الخدمة	المتوسط الحسابي	أقل من 5	بين 5- 10	أكثر من 10
العمل الجماعي	أقل من 5	3.66	-	.99	.34
	بين 5- 10	3.63	.99	-	*.04
	أكثر من 10	3.35	.34	*.04	-

* ذات دلالة إحصائية (α ≤ 0.05)

يبين الجدول (21) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤0.05) على مجال العمل الجماعي بين ذوي الخبرة المتوسطة من جهة وذوي الخبرة الطويلة وجاءت الفروق لصالح ذوي الخبرة المتوسطة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\geq\alpha$) بين مجالات الأمن الفكري والتطوير التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية والاداريين في جامعة آل البيت ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين مجالات الأمن الفكري والتطوير التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية والاداريين في جامعة آل البيت ، والجدول (22) يوضح ذلك.

الجدول (22)معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين مجالات الأمن الفكري والتطوير التنظيمي

المتغير	معاملات ارتباط	الاهداف والاستراتيجيات	متطلبات التطوير التنظيمي	الإجراءات الإدارية	الهيكل التنظيمي	الاساليب والأدوات التكنولوجية	العمل الجماعي	الكلي
المفهوم	معامل الارتباط	.259**	.239**	.260**	.270**	.245**	.198**	.282**
الديني	معامل الارتباط	.116*	.118*	.131*	.160**	.200**	.153**	.164**
الأقتصادي	معامل الارتباط	.233**	.227**	.204**	.192**	.241**	.206**	.250**
السياسي	معامل الارتباط	.327**	.346**	.314**	.306**	.319**	195**	.347**
التربوي	معامل الارتباط	.235**	.228**	.214**	.209**	.231**	.117*	.239**
الاجتماعي	معامل الارتباط	.351**	.296**	.285**	283**	.288**	.233**	.338**
الكلي	معامل الارتباط	.327**	.315**	.306**	.308**	.328**	.238**	.350**

*دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05).   **دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01).

يبين الجدول (22) وجود علاقة ارتباطية إيجابية (طردية) دالة إحصائيا بين مجالات الأمن الفكري والتطوير التنظيمي في تقديرات اعضاء الهيئة التدريسية والاداريين في جامعة آل البيت.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل مناقشة لأبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، ودرجة اتفاقها مع بعض الدراسات السابقة ذات الصّلة، كما يتضمن مجموعة من التوصيات في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: " ما مستوى الأمن الفكري لدى العاملين في جامعة ال البيت من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية والإداريين ؟

أظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لمستوى الأمن الفكري لدى العاملين في جامعة آل البيت من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية والإداريين مرتفعة. حيث جاء المجال السياسي في الرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة، تلاه في الرتبة الثانية المجال التربوي وبدرجة مرتفعة، تلاه في الرتبة الثالثة المجال الديني وبدرجة مرتفعة، بينما جاء المجال الاجتماعي في الرتبة الرابعة وبدرجة مرتفعة، بينما جاء المجال الاقتصادي في الرتبة الرابعة وبدرجة مرتفعة. وجاء مجال المفهوم في الرتبة السادسة والأخيرة وبدرجة مرتفعة.

ويمكن تفسير ارتفاع هذه النتائج إلى الدور التوعوي والوقائي اللذين تمارسهما الجامعة في تحقيق مفهوم الأمن الفكري بمفاهيمه ومجالاته المختلفة، سواء من خلال التواصل مع أعضاء هيئة التدريس والإداريين وبالشكل الذي يضبط مفهوم الانتماء والمواطنة، وغرس أهمية المبادئ السامية التي تحقق ذلك، كأحترام الرأي، والرأي الآخر، والبعد عن الغلو والتطرف، وما يؤول اليه ذلك في صنع سياج أمني يبعدهم عن

كل مفهوم سياسي دخيل وفكر تكفيري متطرف مما يجعلهم أكثر قدرة على الحفاظ على هوية الأمة وثقافتها، وأكثر وعياً بأخطار الفكر التكفيري، وكل فكر هدام. وسواء من خلال التواصل مع المجتمع عن طريق البحث في حاجاته، والأستجابة لمطالبه وضرورياته وبما يعززمفهوم مبدأ التكاملية بين كافة الأطراف.

وستتم مناقشة كل مجال على حدا:

أولا : المجال السياسي:

اظهرت النتائج أن المجال السياسي حصل على الرتبة الأولى في مستوى الأمن الفكري لدى العاملين في جامعة آل البيت من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية والإداريين وبدرجة مرتفعة،ويعزى ذلك إلى معرفة العاملين في الجامعة بحقوقهم وواجباتهم السياسية، والدور التكاملي الذي تضطلع به الجامعة في نشر ثقافة الوعي الفكري ايماناً منها بالتلازم العضوي والوظيفي بين التعليم والأمن من خلال عقد المؤتمرات والندوات لتذويب الحواجز بين الأجهزة الأمنية والعاملين لدى الجامعة بهدف زيادة الفهم المتبادل، والمشاركة الشاملة والالتزام والتعاون.

فالمسؤولية الأمنية للجامعة في تعزيز مفهوم الأمن الفكري أضحت من أهم محصنات الأمن وأكثرها شأناً، فالتعليم قادر أن يشكل سداً منيعاً ضد الفكر المتطرف وداعماً رئيسياً للأمن في المجتمع. هذا الدور من شأنه تعزيز مفهوم المواطنة لدى العاملين في الجامعة؛ بتكريسه لمبدأ " سيادة القانون" وما يترتب عليه من سياسة الجزاء والثواب الامر الذي يصونهم من الافكار الدخيلة التي من شأنها الإخلال بمنظومة الأمن والأمان، وبالتالي تزداد مسؤولياتهم قولاً وفعلاً. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة الشاعر

(2006)، ودراسة الحارثي (2009)، ودراسة العقيل والحيـــاري (2014)، ودراســـة القحطاني (2010).

ثانيا : المجال التربوي:

اظهرت النتائج أن المجال التربوي حصل على الرتبـــة الثانيـــة، وبدرجـــة مرتفعة،ويعزى ذلك إلى أن هدف التربية إعداد الفرد في كافة مجالات الحيـــاة، لتحقيـــق النمو المتكامل في شخصيته، حيث تستطيع الأمة أن تحصن وتقي أفرادها مـــن خــــلال ثوابتها التربوية مخاطر الأفكارالهدامة،والنظريات الوافدة فـــلا تكـــون عرضـــه لتغييـــر عاصف يشتت الملامح،ولا تستجيب لأي فكر ثقافي هدام، لأن وظيفة التربية تظهر مـــن خلال نقل الأنماط السلوكية للفرد ونقل التراث الثقافي عبرسلسلة متنقلـــة مـــن الأجيـــال لإحداث التطور من خلال اضافة ما هو مفيد، وإزالة ما لا يفيد وبغية تنويرأفراد المجتمع بالمستجدات التربوية الحديثة؛ لذا فإن الجامعة كمؤسسة تربوية يقع على عاتقها مسؤولية التواصل مع المجتمع المحلي المحيط بها، وبهدف تحقيق الأمن الفكري بتقديمها المعلومة التربوية الصحيحة التي تزيد الوعي التعليمي والثقافي، وبعكس ذلك يؤدي الـــى ضـــعف المساهمة الفكرية والتحصين الفكري للعاملين فيها، وهذا ما أكـــده (العميـــري،2004) بضرورة التعاون والتواصل الجاد بين كافة المؤسسات التعليمية والتربوية والاجتماعيـــة لإحداث تربية فعالة في خدمة المجتمع وتحصين ووقاية أفراده من الانحراف والتطـــرف الفكري، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراســـة المـــالكي (2007)، دراســـة الصـــقعبي (2009)، ودراسة (السلطان،2009).

ثالثا : المجال الديني:

اظهرت النتائج أن المجال الديني حصل على الرتبة الثالثة وبدرجة مرتفعة، ويعزى ذلك إلى شعور العاملين في الجامعة بأن الظواهر المرتبطة بالتطرف أو الأنحراف تتنافى وجوهر الأسلام القائم على الوسطية والاعتدال، وإلى الطبيعة الدينية التي تقوم عليها الدولة الأردنية بإدامتها الفكر الديني الوسطي الصائب بتوجيه السلوك الفردي والجماعي بما يتوافق والمصلحة الوطنية، وبما يكفل حماية الهوية الأسلامية بتكاتف مؤسساتها التربوية والإعلامية للقضاء على الفكر المتطرف بتشجيعها فضائل حوار الأديان لمواجهة التطرف بأشكاله المختلفة، ذلك أن مجابهة مظاهر الانحراف الفكري لا يقتصر على دين محدد أنما هو منظومة متكاملة بين الأديان مبينة على الحوار الفعال في مجابهة أشكال الفكر المتطرف ونبذ العنف وإرساء مفهوم الأمن الفكري بكافة أشكاله، ويعزا أيضا إلى الوعي المتمثل بأن رسالة الأديان واحده والمتمثلة بنبذ العنف والحد من التطرف وعدم تقبل الأديان لأي مظهر من مظاهر العنف، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة عبيد (Obaid, 2011).

رابعاً : المجال الاجتماعي:

اظهرت النتائج أن المجال الاجتماعي حصل على الرتبة الرابعة وبدرجة مرتفعة، ، ويعزى ذلك إلى وعي العاملين في الجامعة بأهمية تنمية الممارسات والاتجاهات الايجابية والمهارات المنسجمة مع منظومة القيم الإسلامية، وإلى أن الهدف الأساسي للتربية يتمثل في تعديل سلوك الفرد حتى يكون عنصراً فاعلاً نشطاً متكيفاً مع مجتمعه، تظهر أهداف التربية بصورة أساسية في تحقيق النمو الشامل للمتعلم في كافة الجوانب وتنمية الاتجاهات والقيم وأنماط السلوك المرغوب فيها، وإكسابه الخبرات التعليمية لمواجهة الظروف

المتغيرة؛ وذلك بتحقيق أنماط السلوك المرغوب فيها، بــربط بــرامج التربيــة بحاجــة المجتمعات وتنمية قيم الانتماء، ليمارس الأفراد أدوارهم بتفاعل نشــط ونبــذ التعصــب والعنف والتطرف من خلال تعزيز مفهوم سيادة القانون بدل الاحتكام لأعــراف القبيلــة، بإيجاد علاقة تكاملية تشاركية بين الجامعة والمجتمع المحلي غاياتها إيجاد منظومة تربوية أمنية سليمة، واتفقت هذة النتيجة مع دراسة (السلطان،2009).

وانطلاقاً من حرص الجامعة على ديمومة هذه العلاقــة فقــد قامــت بتأســيس مركــز الأستشارات والخدمات الفنية وتنمية المجتمع عام 1996، غايته عقد مــؤتمرات ودورات تدريبية بهدف تنمية القدرات والخبرات والتأصيل العلمي والمهني للعاملين لتمكينهم مــن المساهمة في تنمية المجتمع، وتقديم الأستشارات والدراسات فــي مجــالات الدراســات الأجتماعية، وجدول مشاريع، والموارد الطبيعية والبيئية، فساهم المركــز فــي تنفيــذها بواسطة الكفاءات المتوفرة في الجامعة، وبناء قاعدة بيانات شاملة للعوامــل الاجتماعيــة لمحافظة المفرق لتشكل مرجعية للدارسيين وأصحاب القرار في المواضــيع الاجتماعيــة للأسر والأفراد فيها .واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة المالكي (2007)،.

رابعا : المجال الاقتصادي:

اظهرت النتائج أن المجال الاقتصادي حصل على الرتبة الرابعة وبدرجة مرتفعة، ويعزى ذلك إلى إدراك العاملين في الجامعة بأن التربية الإسلامية المنبثقة من الدين الإسلامي تهتم بتنظيم علاقات الأفراد في المجتمع الواحد وشرعت القوانين والأنظمة لتحفظ حياة الأفراد من العوز والفاقة؛ ذلك أن للأمن الفكري علاقة طردية بالتنمية الاقتصادية الربحية ساهم ذلك في معالجة مشاكل الفقر والبطالة وإبعاد الأفراد عن مظاهر السلوك المنحرف، فلا يتحقق للعاملين طيب الحياة في غياب هذه العلاقة وبتناغم هذه

العلاقة وإطرادها يتحقق مفهوم التكافل الأجتماعي الإقتصادي فكلما زادت الرفاهية الإقتصادية كلما ترسخ الأمن الفكري.هذا الأمر يتطلب وضع أسس اقتصادية ناجعة قوامها النهج الاسلامي السليم، وتطبيقاً لذلك فقد حرص القرآن الكريم على إبراز هذه العلاقة في سورة النحل بقوله تعالى " وضرب الله مثلاً قريةً كانت ءامنة مطمئنة يأتيها رزقها رغداً من كل مكان فكفرت بأنعم الله فأذاقها الله لباس الجوع والخوف بما كانوا يصنعون" آية (111)، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسةهوكينمير(Hokenmair,1998).

وإيماناً من الجامعة بضرورة رفاهية العاملين فيها فقد وضعت الخطط الأستراتيجية الأنمائية للأنفاق على المشاريع الرأسمالية مما سينعكس بالإيجاب على خطط الجامعة المستقبلية في تنمية ودعم الأمن الفكري بتوظيف إيرادات تلك المشاريع في تحقيق قدر من الرفاهية الإقتصادية للعاملين فيها وما يؤول اليه ذلك من إبعادهم عن الإنحرافات الفكرية أو الخروج عن الأنظمة والتعليمات السارية في الجامعة، وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة المالكي (2007) .

سادسا : مجال مفهوم الأمن الفكري:

اظهرت النتائج أن مجال مفهوم الأمن الفكري حصل على الرتبة الأخيرة وبدرجة مرتفعة، ويعزى ذلك إلى: شعور العاملين في الجامعة بقلة الموارد المالية ، تآكل الرواتب نتيجة غلاء الأسعار، تراكم الديون، العجز التراكمي في موازنة الجامعة بما يؤثر سلباً على نفسية العاملين فيها وانعكاس ذلك على طبيعة الأداء. هذه العوامل رغم وجاهتها، الإ أنها لا تعني انحدار فكرهم إلى مستوى الغلو والتطرف؛ نظراً للتربية الدينية واعتقادهم أن سلوك مثل هذا الطريق يتنافى ورسالة الوسطية والاعتدال التي هي ركيزة الدين الإسلامي وقوامه؛ لذا يحاول العاملين تهذيب أفكارهم من كل معتقد خاطئ إيماناً

منهم بأهمية الأمن الفكري ودوره في تطوير المفاهيم المتصلة به ضمن منظومة متكاملة تشترك فيها جميع المؤسسات التربوية الرسمية وغير الرسمية للوقاية من خطر عدم توفر الأمن الفكري، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة عبيد (Obaid, 2011)، القحطـــاني (2010)

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني وينص على: " هــل هنـــاك فــروق ذات دلالـــة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقــديرات أعضـــاء الهيئـــة التدريســـية والإداريين لمستوى الأمن الفكري تعزى لمتغيرات (الجنس ، طبيعة العمــل ، ســـنوات الخدمة) ؟"

أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين تقــديرات أعضـــاء الهيئـــة التدريسية والإداريين وفقاً لمتغير الجنس، ويعزى ذلك إلى شعور جميع العاملين وبغـــض النظر عن جنسهم بأهمية الأمن الفكري؛ لوقاية المجتمع من خطر عـــدم تـــوفر الأمـــن الفكري. كما يمكن أن تشير هذه النتيجة إلى أن تقديرات جميع فئات العـــاملين لمســـتوى الأمن الفكري من خلال الملاحظة المباشرة للواقع، دفعتهم إلى استجابات واقعية ومتقاربة، ومن ثم فإن استجاباتهم حول مفهوم الأمن الفكري لديهم انبثقت من الواقع الحقيقي، لذا لم تكن هنالك فروقات كبيرة في استجاباتهم نحو تلك الأسس.

ويمكن أن تعزى هذه النتيجة ايضاً إلى وجود منظومة إداريـــة متجانســـة لـــدى الجامعة لتطوير مفهوم الأمن الفكري لديهم، وبالتالي فأن إستجاباتهم قد تكون نابعة مـــن نجاح تلك المنظومة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الربعي (2009) في عدم وجود

فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث فيما يتعلق بالمقررات الدراسية ودورها في تعزيز الأمن الفكري.

وأظهرت النتائج أن الفروق في تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية والإداريين في ضوء متغير طبيعة العمل كانت دالة إحصائيا ولصالح تقديرات أعضاء هيئة التدريس، حيث كان المتوسط الحسابي لتقديراتهم أعلى من المتوسط الحسابي لتقديرات الإداريين. وتعزى هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يمتلكون خبرة أكاديمية واسعة في مجالات التدريس من حيث اطلاعهم على المستجدات الحديثة وتوفر الوقت لديهم للاطلاع على ما هو جديد من حيث الأمن الفكري وكيفية مواجهة التطرف ونبذ العنف والتطرق في أبحاثهم لمثل هذه المواضيع والاشتراك المستمر في الندوات والمؤتمرات على المستوى المحلي والإقليمي، وبالتالي فإن واقعهم السلوكي ينسجم أكثر والمفاهيم المتعلقة بالأمن الفكري. كما وقد يعزى ذلك إلى أن مفهوم الأمن الفكري من المفاهيم المجردة المعتمد فهمها في البحث العلمي على التحليل والنقد والاستنباط والاستنتاج، واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الحارثي (2009).

وتشير النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية والإداريين تعزى لمتغير سنوات الخدمة، وقد يعزى ذلك إلى أن واقع الأمن الفكري والمتشكل عبر عوامل متعددة خارج الجامعة يفرض نفسه على كافة فئات أعضاء هيئة التدريس والإداريين وبغض النظر عن سنوات خبرتهم ومن خلال ملامستهم للواقع.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الحارثي (2009) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة ممارسة الإعلام لتحقيق الأمن الفكري للمؤهل العلمـــي، أو نـــوع الإعداد، أو سنوات الخبرة أو الدورات التدريبية التربوية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث وينص على: " ما مستوى التطوير التنظيمي لدى العاملين في جامعة ال البيت من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية والإداريين؟"

أظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لمستوى التطوير التنظيمي لدى العاملين في جامعة آل البيت من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية والإداريين متوسطة. حيث جاء مجال الأساليب والأدوات التكنولوجية في الرتبة الأولى وبدرجة متوسطة، تلاه في الرتبة الثانية مجال العمل الجماعي وبدرجة متوسطة، تلاه في الرتبة الثالثة مجال الهيكل التنظيمي وبدرجة متوسطة، بينما جاء مجال الأهداف والإستراتيجيات في الرتبة الرابعة وبدرجة متوسطة، بينما جاء مجال الإجراءات الإدارية في الرتبة الخامسة وبدرجة متوسطة. وجاء مجال متطلبات التطوير التنظيمي في الرتبة الخامسة والأخيرة وبدرجة متوسطة.

ويمكن تفسير هذه النتائج إلى إنعدام الفاعلية التنظيمية بين اقسام الجامعة المختلفة ببروز النزاعات بين هذه الأقسام في الدور والهدف وهو ما ينعكس سلباً في إتباع الأساليب المناسبة لحل هذه المشكلات وإتخاذ القرارات وإسلوب الأتصال والعمل الجماعي فيما بينها؛ اذ أن إيجاد الإنسجام والتناغم بين العاملين في هذه الأقسام له دور كبير في فاعلية هذه الأقسام ونجاعتها، وهو ما يعزز مفهوم التشاركية في إتخاذ القراربين إدارة

الجامعة والعاملين فيها لتلافي النزاع والاختلاف في المستقبل، وهو ما يسهل مهمة الجامعة في بناء تنظيمي ناجع لاقسامها المختلفة و تحقيق رؤيتها واهدافها واستراتيجيتها في تطويرها وتوثيق أدائها، واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أبا الخيل (2015)

وستتم مناقشة النتائج حسب كل مجال على حدا :

أولا : الأساليب والأدوات التكنولوجية:

اظهرت النتائج أن مجال الأهداف والاستراتيجيات حصل على الرتبة الأولى وبدرجة متوسطة،ويعزى ذلك إلى ثورة المعلومات والاتصالات التي قادت إلى توافر كم هائل من المعلومات والمواد الإخبارية والإعلامية،وانعكاس ذلك في تطوير أساليب العمل في الجامعة والوحدات المختلفة، فضلاً للاستقلالية التي تتمتع بها كل كلية وكل وحدة داخل الجامعة، مما ينعكس على توافر التنسيق المستمر بين الكليات والوحدات الإدارية وأصحاب القرار، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العزام (2002)، ودراسة النويقه (2011).

ثانيا : العمل الجماعي:

بينت النتائج أن مجال العمل الجماعي حصل على الرتبة الثانية بدرجة متوسطة، ويعزى ذلك كون الجامعة تحقق العدالة والمساواة بين جميع أعضاء هيئة التدريس والعاملين من حيث الترقيات والحوافز والأمور الإدارية الأخرى المتعلقة بالهرم الوظيفي مما يولد لديهم شعوراً بالألفة والطمأنينة من خلال إيجاد العلاقة للتطبيقات التربوية لمفهوم التربية الأمنية بتزويد العاملين القيم والعادات الاجتماعية الايجابية وأنماط السلوك المرغوب يصبح العامل عضوا فاعلا في الجامعة، بربط برامج التربية بحاجة

المجتمعات وتنمية قيم الانتماء بين العاملين، ليمارس العاملين أدوارهم بتفاعل نشط ونبذ التعصب والعنف والتطرف، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العزام (2002)، ودراسة ابو زيتون (2011).

ثالثا : الهيكل التنظيمي:

اظهرت النتائج أن مجال الهيكل التنظيمي حصل على الرتبة الثالثة وبدرجة متوسطة، ويعزى ذلك إلى زرع روح التعاون والعمل بروح الفريق الذي يعد من الأهداف المنشودة لدى الجامعة وبما يعزز مفهوم تشاركية العمل في تحقيق أهداف الجامعة وبعكس ذلك فإن هذا يؤدي إلى انخفاض مستوى التعاون بين أقسام الجامعة المختلفة مرده عدم توفر نموذج ذهني مسبق لدى الإدارة عن إستراتجية التنظيم أو توفر وسائل لعوامل النمو والتطور الذاتية، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العزام (2002)، ودراسة ابو زيتون (2011)، ودراسة النويقه (2011)، ودراسة أبا خيل (2015).

رابعا : مجال الأهداف والاستراتيجيات:

اظهرت النتائج أن مجال الأهداف والاستراتيجيات حصل على الرتبة الرابعة وبدرجة متوسطة، ويعزى ذلك لتقيد الجامعة بالهيكل التنظيمي وبالسلم الإداري لكل من أعضاء هيئة التدريس والإداريين والعمل للوصول إلى الأهداف المعلنة لدى الجميع والغاية منها والمنشودة من الجامعة اتجاه التطويرويتحقق لها ذلك بعدة وسائل منها: التعريف بأهداف الجامعة، توطيد الصلات الإدارية بين العاملين في إداراتها المختلفة وبما يخدم أهداف الجامعة وأستراتيجيتها، الأسهام في إعداد الملصقات التوعوية ذات العلاقة بأهداف الجامعة والعمل على توزيعها في مختلف المناسبات لنشر الوعي المطلوب في

الوسط الجامعي بشكل عام ولدى العاملين فيها بشكل خاص. هذه الوسائل من شأنها نشر ثقافة الوعي الإداري لدى العاملين فيها وتشجيعهم على تقديم الإقتراحات الناجعة الخاصة بالعمل الإداري بغية تطويره وتحسينه؛ اذ أن التفرد بإتخاذ القرار وعدم احترام الرأي الآخريؤثر سلباً على العملية التنظيمية التطويرية ونوعية أدائها، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العزام (2002)، ودراسة القريوتي (2007)، ودراسة النويقه (2011).

خامساً: مجال الإجراءات الإدارية:

اظهرت النتائج أن مجال الإجراءات الإدارية حصل على الرتبة الخامسة وبدرجة متوسطة، ويعزى ذلك أن تطويرالأقسام الإدارية للجامعة يستدعي الأهتمام ببنيتها التنظيمية من هيئة تدريس وإداريين بهدف اطلاق الطاقات البشرية داخل الجامعة بمعنى تطوير وتحسين قدرات العاملين ليتعاملوا مع مسؤولياتهم القائمة وهذا يستدعي الحاجة لتحسين التعاون بين أقسام الجامعة المختلفة حينما يحتدم التنافس والصراع بين تلك الأقسام وهذا الأمر مناط برغبة الجامعة في تعديل الأنظمة والسياسات الإدارية فيها عند إجراء عملية التطويروبالوقت المناسب، وبعكس ذلك بقاء البيروقراطية العقيمة بين أقسامها المختلفة مما يحول دون استخدام الجامعة الأساليب التدريبية للعاملين فيها وهو ما ينعكس سلباً على أهدافها المرجوة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العزام (2002)، ودراسة القريوتي (2007)، ودراسة ابو زيتون (2011)، ودراسة النويقه (2011)، ودراسة أبا خيل (2015).

خامسا : مجال متطلبات التطوير التنظيمي:

اظهرت النتائج أن مجال متطلبات التطوير التنظيمي حصل على الرتبة الخامسة والأخيرة وبدرجة متوسطة، ويعزى ذلك لعدة عوامل منها: قلة الحوافز المالية؛ اذ أن الحوافز تعد من العوامل المساعدة على النهوض بالعمل الإداري وتطويره، فإذا ما وجدت عوامل توفر للعاملين في الجامعة الفائدة فإن ذلك سينعكس بدوره على انتاجية العامل فيها فتتحقق بذلك مستويات عالية من الأداء والإرتقاء بالعمل الإداري مقابل تلك الحوافز؛ لذا فإن الحوافز تعد من الأساليب التي من شأنها انجاح العملية التنظيمية الإدارية ، ضعف دائرة إدارة الموارد البشرية للجامعة في إقامة المشاريع الإنمائية للعاملين فيها؛ اذ أن قيام الجامعة ببناء المشاريع الإسكانية للعاملين فيها ولقاء بدل نقدي معقول من شأن ذلك ان يؤمن الأستقرار الوظيفي الذي بدوره ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي. تقنين الجامعة للبرامج التنموية الشاملة نظراً للعبء الزائد في أعداد العاملين فيها وتأثير ذلك سلباً في تقديم الخدمة الوظيفية الجيدة مقارنة مع الجامعات الأخرى ذات الأعداد المعقولة من العاملين فيها، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العزام (2002)، ودراسة القريوتي (2007)، ودراسة النويقه (2011)، ودراسة أبا خيل (2015).

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع وينص على: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية والإداريين لمستوى التطوير التنظيمي تُعزى لمتغيرات (الجنس، طبيعة العمل، وسنوات الخدمة)؟"

أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين تقـديرات أعضـاء الهيئـة التدريسية والإداريين وفقاً لمتغير (الجنس، طبيعة العمل، سنوات الخبرة) ويعزى ذلك إلى شعور جميع العاملين وبغض النظر عن جنسهم وطبيعة عملهم وسنوات خدمتهم بأهميـة التطوير التنظيمي، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن أفراد العينة يتشابه في نفس الصفات من خلال وجهة نظرهم حيالها جاءت متشابهة ويخضعون لظروف مشابهة بالخبرات الثقافية والتكنولوجية المختلفة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة القريوتي (2007) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستويات معنوية مقبولة بين تقويم العاملين لإدارة المعرفة فـي هـذه الهيئات ومعظم المتغيرات الشخصية مثـل (العمـر، الجـنس، المـؤهلات، المسـتوى الوظيفي)، ودراسة النويقه (2011) بأنه لا يوجد اختلاف في آراء أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي حسب الرتبة الأكاديمية والخبرة ونوع الكلية حيث جـاءت المتوسـطات الحسابية متقاربة في إجابات أفراد العينة للمتغيرات الثلاثة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس وينص على: " هل توجد علاقة ارتباطيـه ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين مجالات الأمن الفكـري والتطـوير التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية والإداريين في جامعة آل البيت؟ "

اظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية (طردية) دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) مستوى الدلالة ($0.01 \geq \alpha$) بين مجالات الامن الفكري والتطوير التنظيمي ، حيث بلغ أعلى معامل ارتباط بين الامن الفكري والتطوير التنظيمي في حين كان أدني معامل ارتباط بين المجال الديني من مجالات الامن الفكري ومجال الاهداف والاستراتيجيات من أبعاد التطوير التنظيمي ويعزى ذلك في أن الامن الفكري هو شعور

الفرد والجماعة داخل دولتهم بالاستقرار والاطمئنان نتيجة الإجراءات التربوية والوقائية التي تتخذ من قبل الدولة لحماية المواطنين وحماية أوطانهم وبذلك فإنه متى كان الموظف راضيا ومقتنعا بعمله يستطيع أن يتقن ويظهر مهاراته وإبداعاته، ولكن هذا يحدث عندما تكون هناك ظروف مهيئه تساعده على الطموح والإبداع بالعمل فهذا يعني أن هناك علاقة بين الامن الفكري والتطوير التنظيمي فإذا كان هناك ابعاد اقتصاية واجتماعية داخل الجامعة سيكون هناك تطوير تنظيمي وكلما كان هناك تطوير تنظيمي متكامل كلما استطاعت الجامعة تحقيق امنها الفكري، وقد اتفقت هذه الدراسة ونتيجة دراسة العقيل والحياري (2014) ودراسة أبا الخيل (2015).

التّوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة توصي الباحثة بما يأتي:

1- عقد المؤتمرات والندوات والورش التدريبية المتخصصة لتطوير مفاهيم الأمن الفكري لدى اعضاء هيئة التدريس والإداريين في الجامعة، غاياتها بناء منظومة متكاملة لمفهوم الأمن الفكري.

2- التأكيد على الاجراءات الادارية المتبعة في عملية التطوير التنظيمي داخل الجامعة.

3- التأكد على مشاركة كل من اعضاء هيئة التدريس والاداريين وتحفيزهم من المساعدة والدعم بتزويد الجامعة بالاقتراحات من اجل تطوير العمل وتحسينه لخلق بيئة تنظيمية سليمة.

4- تأكيد أهمية التطوير التنظيمي السائد ومراجعة أبعاده بشكل مستمر لتعزيز جوانبه الإيجابية ومعالجة جوانبه السلبية.

5- اجراء المزيد من الدراسات التربوية حول الأمن الفكري والتطوير التنظيمي من حيث مجالاته، ومنطلقاته، وتطبيقاته في المؤسسات التربوية والتعليمية المختلفة ضمن أطر محددة.

المصادر والمراجع

اولاً : المصادر

القرآن الكريم .

ثانياً: المراجع العربية

أبا الخيل، عبدالله سليمان (2015). **التطوير التنظيمي لمكاتب التربية والتعليم في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة.**(*اطروحة دكتوراة غير منشورة)،* جامعة الإمام، الرياض.

إبراهيم، مروان (2002)، **أدارة البطولات والمنافسات الرياضية،** عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

ابن فارس، أبو الحسين أحمد بن زكريا (1971) **معجم مقاييس اللغة.** تحقيق: عبد السلام محمد هارون، ط2، بيروت :دار الجيل.

أبو بكر، مصطفى وحيدر، معالي (2000)، **متطلبات ومعوقات التطوير التنظيمي وادارة التغيير في المنظمات الحكومية،** ورقة عمل، مؤتمر الابداع والتجديد في الادارة العربية، القاهرة.

ابو زيتون، مروان (2011). **أثر اتجاهات الإدارة العليا على مدى فاعلية مبادرات التغيير والتطوير التنظيمي :دراسة ميدانية في القطاع المصرفي الأردني،(** رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة ال البيت، المفرق، الأردن.

أبو عامر، محمد زكي (1993)، **دراسات في علم الإجرام والعقاب،** الطبعة الثالثة، عمان: الدار الجامعية للطباعة والنشر.

أبو عراد، صالح (2003)، دور الجامعة في تحقيق الأمن الفكري (تصور مقترح)، **المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب**، المجلد 52 (27) , 223-263.

إدريس، ثابت عبد الرحمن (2001)، **المدخل الحديث في الادارة العامة**، القاهرة: الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع.

الأهدل، هاشم علي (2009). **تعزيز الأمن الفكري في مؤسسات المجتمع المدني السعودي**، جامعة أم القرى – معهد تعليم اللغة.

الباز، راشد (2003)، **أزمة الشباب الخليجي واستراتيجيات المواجهة**، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

البدر،عبدالمحسن (2003). **أثر العبادات في حياة المسلم**، دار المغني للنشر والتوزيع.

بنهام، رميس (1984)، **الإجراءات الجنائية تأصيلاً وتحليلاً**، الإسكندرية: منشأة المعارف.

بيات، محمد(1996). **الرضا الوظيفي وأثره على كفاءة الأداء في المنظمات الشرطية تطبيقاً على شرطة الشارقة**، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة.

التركي، عبد الله (2002)، **الأمن في حياة الناس وأهميته في الإسلام**، وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد، الرياض.

التل، سعيد؛ وابوهلالة، أحمد؛ وجبريل، موسى عبد الخالق (1993). **المرجع في مبادئ التربية**، عمان: دار الشرق.

توفيق، عبد الرحمن(2002). **هكذا يفكر القادة الأكثر إبداعا**. مركز الخبرات للقيادة:القاهرة.

الثقفي، محمد (2003)، **دور مؤسسات المجتمع في مقاومة جرائم الإرهاب**، ندوة المجتمع والأمن السنوية الثالثة: المؤسسات المجتمعية والأمنية، المسؤولية المشتركة، مركز البحوث والدراسات، كلية الملك فهد الأمنية،(1)، 21-24.

الجحني، علي بن فايز (2004)، وظيفة الأسرة في تدعيم الأمن الفكري، **مجلة الفكر الشرطي**، الشارقة، 4 (12)، 150-190.

الجرف، طعيمة (1972). **القانون الإداري**، القاهرة .

الحارثي، زيد (2009)، **اسهام الإعلام التربوي في تحقيق الأمن الفكري لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مديري وكلاء المدارس والمشرفين التربويين**،*(رسالة ماجستير غير منشورة)*، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

حامد، سمير (2002)، **رؤية علمية لإدارة الهيئات الرياضية**، جامعة الملك سعود، الرياض.

الحربي، سلطان (2011). **دور الحوار في تعزيز الأمن الفكري**، بحث مقدم لمسابقة جائزة تعزيز الأمن الفكري، المملكة العربية السعودية، المدينة المنورة.

حريم، حسين محمود (2009)، **تصميم المنظمة**، الهيكل التنظيمي واجراءات العمل. عمان.

حسن، السيد (2002)، **أدوار المعلم بين الواقع والمأمول في مدرسة المستقبل**، مقدم لندوة (مدرسة المستقبل)، الرياض، كلية التربية، جامعة الملك سعود، 16-2002/8/17.

حموي، صبحي (2002)، **المنجد في اللغة العربية المعاصرة**، بيروت: دار المشرق.

الحيدر، حيدر عبد الرحمن (2002)، **الأمن الفكري في مواجهته المؤثرات الفكرة**، **(**أطروحة دكتوراه غير منشورة**)**، جامعة القاهرة، القاهرة، مصر.

الخطيب، محمد (2009). **الإنحراف الفكري وعلاقته بالأمن الوظيفي والدولي**، الرياض.

الخميسي، السيد (2002). **دراسات في التربية العربية في قضايا المجتمع العربي**، الإسكندرية: دار الوفاء.

الدهان، أميمة(1992). **نظريات منظمات الاعمال**، عمان: مطبعة الصفدي.

الربعي، محمد بن عبد العزيز صالحى(2008). **دور المناهج الدراسية في تعزيز مفاهيم الأمن الفكري لدى طلاب الجامعات في المملكة العربية السعودية**، بحث مقدم للمؤتمر الوطني الأول للأمن الفكري" المفاهيم والتحديات" في الفترة من 22- 25جمادى الأول1430هـ.

الرشدان، عبد الله (1999). **علم اجتماع التربية**، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

رشوان، حسين عبد الحميد(2002). **الارهاب والتطرف من منظور علم الاجتماع**، مؤسسة شباب الجامعة: الاسكندرية،مصر.

الزعتون، فيصل(1999)، **مفهوم الأمن والتعليم والأعلام**، المؤتمر العربي الأول للتعليم والأمن، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض،4 تشرين الأول.

زهران، حامد (1986)، **علم نفس النمو، الطفولة والمراهقة**، ط5، القاهرة: عالم الكتب.

الزهراني، هاشم (2004)، **الأمن مسؤولية الجميع رؤية مستقبلية**، ندوة الأمن والمجتمع، المجلد الأول، كلية الملك فهد الأمنية، الرياض.

السديس، عبد الرحمن (2004)، **الشريعة ودورها في تعزيز الأمن الفكري**، جامعة الأمير نايف للعلوم الأمنية، الرياض.

السكارنة، بلال (2009). **التطوير التنظيمي والإداري**، عمان: دار المسيرة.

السلطان، فهد (2009)، **التربية الأمنية وإمكانية تطبيقها في المؤسسات التعليمية**، بحث منشور، مركز البحوث التربوية، جامعة الملك سعود، الرياض.

السليمان، إبراهيم (2006)، **دور الإدارة المدرسية في تعزيز الأمن الفكري للطلاب**، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأمير نايف للعلوم الأمنية، الرياض.

السهلي، محمد (2003)، **علاقة البطالة بالجرائم المالية**،(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

الشاذلي، فتوح عبد الله(1991)، **دراسات في علم الإجرام**، الاسكندرية: مؤسسة الثقافة الجامعية.

الشاعر، عبد الرحمن (2006)، **دور الأمن الفكري في مواجهة العولمة**، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.

الشدي، عادل (2004)، **نحو أمن فكري للمجتمعات الإسلامية: المجتمع السعودي نموذجاً**، بحث مقدم لمؤتمر مقدم لمؤتمر القمة الإسلامية في مواجهة التحديات، مكة مكرمة: رابطة العالم الإسلامي.

شمسان ، حمد (2000). **الرضا الوظيفي وأثره على كفاءة أداء اعضاء هيئة التدريس** ، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ، جامعة صفاء ، القاهرة.

الشهراني، معلوي(2012). **أثر الحراك المعرفي على الأمن الفكري** ، (اطروحة دكتوراة منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.

الصباغ، عماد (2002). **إدارة المعرفة ودورها في إرساء مجتمع المعلومات.** بحث منشور لجامعة قطر.

الصقعبي، مروان (2009)، **أبعاد تربوية وتعليمية في تعزيز الأمن الفكري**، بحث مقدم للمؤتمر الوطني للأمن الفكري **(المفاهيم والتحديات)**، في الفترة 22–25 جمادى الأول، كرسي الأمير نايف بن عبد العزيز لدراسات الأمن الفكري، جامعة الملك سعود.

الطويل، هاني(1986). **الإدارة التربوية والسلوك المنظمي، سلوك الأفراد والجماعات في النظم**،عمان: الجامعة الاردنية.

الطيب، أحمد (1999)، **أصول التربية**، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

عبد الباقي، صلاح (2002)، **السوك الانساني في المنظمات**، القاهرة، الدار الجامعية.

عبد الحميد، قدري (2008). **الإعلام وحقوق الإنسان، قضايا فكرية ودراسة تحليلية وميدانية** ، الاسكندرية : دار الجامعة الجديدة للنشر.

عبدالله، عبد الهادي عبد الصمد (1991)، **الانسان والتنظيم**، المكتب العربي للعلاقات الثقافية، الامارات العبية المتحدة.

العثيمين، يوسف (2006)، **نحو استراتيجية وطنية شاملة لمكافحة الارهاب في المملكة العربية السعودية**، الرياض.

العديلي، هدى (1995). **دور القيادات الإدارية في التطوير الإداري**: دراسة ميدانية في جهاز الخدمة المدنية الأردني.(*رسالة ماجستير غير منشورة*)، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية: عمان.

العزام، زياد فيصل (2002).ا **تجاهات المديرين نحو التطوير التنظيمي في شركة الاتصالات الأردنية** :دراسة ميدانية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

العساف، تمام (2012). **الوازع الديني وأثره في درء العنف المجتمعي**، (رسالة ماجستير منشورة)، مجلة علوم الشريعة والقانون، 39 (2)، عمان: الجامعة الأردنية.

العسيري، عبد الرحمن بن محمد والجحني، علي بن فايز (2005)، **الإنحراف الفكري وأثره على الأمن الوطني والجماعي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية،** جامعة الأمير نايف للعلوم الأمنية، الرياض.

العطية، ماجدة(2003).**سلوك المنظمة، سلوك الفرد والجماعة**، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

العقيل، عصمت؛ الحياري، حسن(2014). دور الجامعات الأردنية في تدعيم قيم المواطنة، (أطروحة دكتوراه منشورة)، المجلة الأردنية في العلوم التربوية،10(4)، 529 -517

العمر، عبد الله (1992)، **أسباب ظاهرة الإرهاب في المجتمعات الإسلامية**، رؤية شفافية، المؤتمر العالمي عن موقف الإسلام من الإرهاب، جامعة الإمام محمد، الرياض 1–3 آذار.

العميان، محمود(2013). **السلوك التنظيمي في مؤسسات الاعمال**، ط6، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

العميري، يوسف (2004)، **موقف الإسلام من الإرهاب**، جامعة الأمير نايف للعلوم الأمنية، الرياض.

الفانك، سحر (2003)، **المدرسة التي نريد من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس الثانوية والمشرفين التربويين في محافظة إربد**،(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

فودة، محمد رضا(1997)، **المقومات العسكرية للأمن القومي العربي وآلياته: الأمن القومي العربي أبعاده ومتطلباته**. القاهرة: معهد البحوث والدراسات الدبلوماسية.

قاسم، محمد (1993)، **علاقة التطوير التنظيمي بفاعلية القرارات الادارية**، دراسة ميدانية على جوازات منطقة الرياض، رسالة ماجستير، الرياض.

القحطاني، سالم (1996)، **التطوير الاداري: المفهوم والمداخل والاساليب**، الرياض، معهد الادارة العامة.

القحطاني، عبدالله (2010). **قيم المواطنة لدى الشباب وإسهامها في تعزيزالأمن الوقائي**،(أطروحة دكتوراة غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

القريوتي، محمد قاسم أحمد(2007). **إدارة المعرفة التنظيمية في الهيئات العامة ذات المهام العلمية والبحثية في دولة الكويت من منظور العاملين فيها**. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية،(126)، يوليو، ص35-45.

قضيب، فهد (2008)، **دور المدرسة الثانوية في تعزيز الأمن الفكري لدى طلابها من وجهة نظر المعلمين في مدينة الرياض**، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.

الكبيسي، عامر (1998)، **التطوير التنظيمي وقضايا معاصرة**، الجزء الرابع، دار الشرق للطباعة والنشر والتوزيع، الدوحة، قطر.

كنعان، نواف(2010). **القانون الإداري**، ط 4، عمان : دار الثقافة للنشر.

اللويحق، عبد الرحمن (2004)، **الأمن الفكري: ماهيته وضوابطه**، ندوة الأمن الفكري، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 20-22أيلول.

المالكي، عبد الحفيظ بن عبد الله(2007)، **نحو بناء استراتيجية وطنية لتحقيق الأمن الفكري في مواجهة الإرهاب**، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياضٍ.

ماهر، أحمد(2005). **السلوك التنظيمي** ، مصر : الدار الجامعية للطباعة والنشر بالاسكندرية.

المجذوب، أحمد (1987)، **الأمن الفكري والعقائدي مفاهيمه وخصائصه وكيفية تحقيقه**، الندوة العلمية الرابعة نحو إستراتيجية عربية للتدريب في الميادين الأمنية، المركز العربي للدراسات الأمنية للتدريب، الرياض.

مرار، فيصل (1989)، **التنظيم الاداري- مدخل للنظريات والسلوك**، الجامعة الاردنية، عمان.

المرسي، جمال الدين(2006)**إدارة الثقافة التنظيمية والتغيير**، الاسكندرية: الدار الجامعية.

مرسي، محمد (1978)، **المعلم والمناهج وطرق التدريس**، ط2، الرياض: دار الإبداع الثقافي.

منصور، علي محمد (1999)، **مبادئ الادارة- أسس ومفاهيم**، مجموعة النيل، القاهرة.

ناصر، إبراهيم (2010)، **أسس التربية**، ط3، عمان: دار عمار للنشر والتوزيع.

نصير، محمد (1992)، **الأمن والتنمية**، الرياض: مكتبة العبيكان.

النويقة، عطاالله بشير (2011).**تقييم المناخ التنظيمي السائد في جامعهة الطائف: من وجهة نظر اعضاء هئية التدريس**، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، جامعة سوهاج، مصر، 25(1)، 258-384.

الهاشمي، عبد الحميد محمد (2008)، **علم النفس التكويني، أسسه وتطبيقاته**، جدة: دار المجمع العلمي.

هامر، مايكل(1999). **نتائج إعادة هندسة**. ترجمة: عثمان، شمس الدين القحطاني، بندر: مؤسسة الإبداع.

هلال، ابراهيم (1986). **الدين والمجتمع**، ط 2، القاهرة : مكتبة النهضة العربية .

الهواري، سيد (1996)، **الموجز في شرح عناصر الادارة**، القاهرة، مكتبة عين شمس.

هوفمان، هاشم (2001)، **الإسلام كبديل**، ط3، الرياض: مكتبة العبيكان.

ثالثاً: المراجع الأجنبية:

Harvey, Donald F. & Donald R. Brown**, An Experiential Approach to Organizational Development**, Prentice Hall International, Inc, New Jersey, 1992.

Hokenmaier, K. (1998), Social security vs. educational opportunity in advanced industrial societies: is there a trade-off?, **American Journal of Political Science,** 42(2), 11 –79.

Woolhouse. J (1992). **Organizational development in Dennis Lock** (Ed.).Handbook of management, New York, Gower publishing.

Juran, J.M (1992) **. Juran on Quality by Design: The New Steps for planning quality into goods and services**, The Free Press, New york,.

Nakpodia, E.D (2010), Culture and curriculum development in Nigerian Schools, **African Journal of History and Culture (AJHC**, 2 (1) : 1-9.

Obaid, A (2011), The intellectual security and life dimension, Online Article**,** 20.11.2011 **, Shauoob Magazine**.

Ovwata, B.B (2000), ***A* Modern Sociology of Education**, (2nd Ed.),Berekely: University of California.

Tomlinson, J (2006), Values: the curriculum of moral education, Online Article, **Children & Society Journal**, 11,(4), 242-251.Warri, COEWA Publishers.

Wiles J, Bondy J (1979), **Curriculum Development*; A Guide to Practice. London: Aben & Howell with Spenia Needs***, Warri: COEWA Publishers

قائمة الملاحق

الملحق (1)

أداة الدراسة بصورتها الأولية

استبانة تحكيم

الأستاذ الدكتور/الدكتورة:..المحترم/المحترمة.

تحية طيبة وبعد،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة للحصول على درجة الماجستير بعنوان:

" **مستوى الأمن الفكري لدى العاملين في جامعة آل البيت وعلاقته بالتطوير التنظيمي**"

لذا قامت الباحثة بإعداد الاستبانة التي بين أيديكم، وقد تكونت الاستبانة من محورين:

- المحور الأول: الأمن الفكري .
- المحور الثاني: التطوير التنظيمي .

وتأمل الباحثة من حضرتكم تحكيمها من حيث:

- درجة وضوح فقراتها.
- ارتباط الفقرات بأهداف الدراسة.
- صياغة الفقرات.
- طبيعة الفقرات وأنواعها.
- أية أمور أخرى ترونها مناسبة.

ونظراً لكونكم من ذوي الدراية والاختصاص، فإن الباحثة تأمل منكم تحكيم الإستبانة للتعرف على درجة ملاءمتها لهدف الدراسة، شاكرةً ومقدرةً لكم حسن تعاونكم ، ودمتم أهلا لدعم مسيرة البحث العلمي في أردننا الحبيب.

الباحثة

نور سالم مبارك

أولاً : البيانات الشخصية

1- الجنس : ☐ ذكر ☐ أُنثى

2- طبيعة العمل : ☐ أكاديمي (عضو هيئة تدريس)

☐ إداري

3- سنوات الخدمة :

☐ 5 سنوات فأقل

☐ 6-10 سنوات

☐ 11 سنة فأكثر

الجزء الأول : استبيان الأمن الفكري

الرقم	الفقرات	انتماء الفقرة للمجال		الصياغة اللغوية		التعديل المقترح في صياغة الفقرة
		تنتمي	لا تنتمي	واضحة	غير واضحة	
	المجال الاول : المفهوم					
1-	تهذيب افكار أفراد المجتمع من كل شائب ومعتقد خاطئ.					
2-	سلامة فكر الإنسان من الانحراف الفكري أو الخروج عن الوسطية.					
3-	مجموعة من المعايير تتحكم في سلوك القائد التربوي.					
4-	مجموعة من التدابير والإجراءات والأساليب المعنوية والمادية التي تقع على عاتق المؤسسات الاجتماعية.					
5-	الحفاظ على المكونات الثقافية الأصيلة .					
6-	السكينة والإستقرار والإطمئنان واختفاء مشاعر الخوف على مستوى الفرد والجماعة في جميع المجالات النفسية					

	والإجتماعية والإقتصادية .					
-7	الشعور بالأمن الروحي والنفسي والجسدي والعقلي والمادي بما لا يتعارض مع الدين والمبادئ والمثل العليا والأخلاق التي يؤمن بها الفرد والمجتمع ولا تؤثر سلبا على أفكار وحياة الأخرين .					
-8	سلامة الإدراك والفكر والتصورات والممارسات لإفراد المجتمع من الغلو والتطرف والإغلال والتغريب .					
-9	تهيئة المناخ وتوفير الظروف من أجل الاحساس بالطمأنينة والثقة .					
	المجال الثاني : المجال الديني					
-10	حماية الهوية الإسلامية .					
-11	حماية المجتمع من السلوكيات غير المألوفة .					
-12	حماية المنظومة الفكرية والعقدية والثقافية والاخلاقية والدينية للفرد والمجتمع.					
-13	تعمل على غرس قيم الإسلام السمحة ومبادئ الشريعة الإسلامية في النفوس .					
-14	يساعد على تحصين الشباب في مواجهة دعاة الغلو والتطرف والعنف .					
-15	شعور الدولة والمواطنين باستقرار القيم والمعارف والمصالح محل الحماية بالمجتمع .					
-16	يساعد على تحصين الشباب من التدخل الغربي والاجنبي.					
-17	اكساب النشئ حساً نقدياً ضد الأفكار الدخيلة .					

					الإلتزام بالمبادئ والقيم التي تتماشى مع الإسلام.	18-
					تكريس الحوار بين كل الثقافات والحضارات والأديان وتكريس التفاهم والتسامح بين كافة الدول والشعوب .	19-
المجال الثالث : المجال الإقتصادي						
					إعداد استراتيجية وطنية شاملة .	20-
					اعتماد مبدأ الوسطية .	21-
					استمرار العمل على معالجة الأفكار المتطرفة وفق خطط مستقبلية وبرامج توعوية .	22-
					زيادة التكافل الاجتماعي بــين افــراد المجتمــع وبــين الشعوب المختلفة .	23-
					استمرار العمل على معالجة الفقر والبطالة مــن أجــل سلوكات ايجابية اتجاه المجتمع .	24-
					زيادة الوعي والدافع والرغبة للحصول على الحاجــات واستغلال الموارد الطبيعية .	25-
					توفير الرقي الإقتصادي والتنمية الشاملة لكافة الشرائح .	26-
					زيادة الوعي بمخاطر الإنحراف الفكري فــي إقتصــاد الدولة.	27-
المجال الرابع :المجال السياسي						
					تدعم الوعي بمفهوم الحريات وحقوق الانسان .	28-
					تزيد الوعي بالأحداث المحلية، والإقليمية، والعالمية، من حيث: المسببات، والنواتج، والحلول.	29-
					تدعم المعرفة العلمية، والإعلامية الأخبار من مصــادر مأمونة، وموثوق بها.	30-

					تعي دور المملكة المحوري دينيًّا، وعربيًّـــا، وإقليميًّـــا، ودوليًّا.	-31
					أتقبل وجهات النظر الأخرى التي تختلف عــن وجهــة نظري في الحدود المعقولة	-32
					تزايد مسؤوليتي واحساسي تجاه سلوكي قولا وفعلا .	-33
					تحافظ على الملكية الفكرية بعيداً عن التعدي .	-34
					توفير الحرية والديمقراطية لإطلاق الفكر المبدع والبناء من خلال توفير الحد الأدنى من حرية الرأي والتعبير.	-35
					تزايد التواصل مع الأجهــزة الأمنيـــة تجنبــا للأفكـــار السياسية الهدامة .	**-36**
المجال الخامس : المجال التربوي						
					تعمل على الحفاظ على المكونات الثقافية الأصيلة مــن خلال مواجهة التيارات الثقافيـــة الوافــدة أو الأجنبيـــة المشبوهة .	-37
					تحصن أفكاري وعقلي من الإنحرافات الفكرية الداخليـــة والخارجية الناتجة من التطورات الهائلة التـــي خلفتهـــا العولمة .	-38
					تتابع المتغيرات والصراعات الخارجية إقليمياً وعالمياً .	-39
					تربط مناهج التعليم بواقع الحيـــاة ومشـــكلات المجتمـــع الفكرية المعاصرة .	-40
					تعمل على زيادة الوعي اتجاه حاجـــة الطفــل للرعايـــة	-41

	والتنشئة السليمة .					
-42	تعمل على إعطاء المعلومات الصحيحة التي تزيد الوعي الأمني والثقافي .					
-43	تزيد التواصل بين الجامعة والاسرة.					
-44	تعمل على التطور التربوي والعلمي والتكنولوجي ومـــا يحمله من ايجابيات .					
المجال السادس :المجال الإجتماعي						
-45	تزيد من تماسك الأسرة اتجاه المجتمع التنشئة الصحيحة .					
-46	تحقق النمو الشامل للمتعلم في كافة الجوانـــب وأنمـــي الاتجاهات والقيم وأنمـــاط الســـلوك المرغـــوب فيهـــا، وإكساب الخبرات التعليمية لمواجهة الظروف المتغيرة.					
-47	تعي مخاطر العوامل السياسية والعقائدية والإقتصـــادية والإجتماعية والتربوية .					
-48	تعرف اتجاهات الشباب الفكرية والثقافية وتنقيحها من أية أفكار منحرفة أو متطرفة .					
-49	تعمل على الإستفادة من طاقات الشباب واستغلالها فـــي بناء وخدمة المجتمع.					

الجزء الثاني : استبيان التطوير التنظيمي

م	الفقرات	انتماء الفقرة للمجال		الصياغة اللغوية		التعديل المقترح في صياغة الفقرة
		تنتمي	لا تنتمي	واضحة	غير واضحة	
المجال الأول : أهداف واستراتيجيات المدرسة						
1	الأهداف المدرسية واضحة ومعلنة لجميع العاملين.					
2	تسهم اللائحة المدرسية بتوضيح خططها وآليات عملها للجميع .					
3	يوجد تشجيع دائم للعاملين بالمدرسة لتقديم أفكارهم والتعبير عن مشاعرهم حيال برامج التطوير التنظيمي.					
4	يوجد اتصال دائم وجيد بين المسؤولين عن برامج التطوير التنظيمي في المدرسة.					
5	يتم استخدام الاجتماعات بشكل دوري لشرح وتوضيح برامج التطوير التنظيمي في المدرسة.					
6	يتيح مدير المدرسة الفرصة للجميع للمشاركة في تخطيط ووضع اقتراحات للتطوير التنظيمي.					
7	يحفز مدير المدرسة العاملين لتقديم اقتراحات تؤدي إلى تطوير وتحسين العمل.					

8	تصدر إدارة المدرسة أدلة توضيحية دورية حول مفاهيم وآليات التطوير التنظيمي.					
9	يحدد مدير المدرسة واجبات ومسئوليات كافة العاملين في عملية التطوير التنظيمي.					
10	تتسم أهداف واستراتيجيات المدرسة بالوضوح والدقة والبساطة والقابلية للتنفيذ.					
11	يوجد توافق بين أهداف المدرسة وأهداف العاملين فيها.					
12	تقوم إدارة المدرسة بتعديل أهدافها واستراتيجياتها لمواكبة التغييرات المحيطة.					
13	تأخذ إدارة المدرسة رغبة المجتمع بعين الاعتبار عند وضع الأهداف والاستراتيجيات.					
14	يهدف التطوير التنظيمي في المدرسة إلى إيجاد درجة من المرونة والتكيف مع متغيرات بيئة العمل.					
15	يتم مراجعة وتطوير استراتيجيات وأهداف المدرسة بصورة دورية.					
المجال الثاني : متطلبات التطوير التنظيمي						
1	يحرص المسؤولين على تحديد الاحتياجات التنموية للعاملين بالمدرسة					
2	يحرص المسؤولين على اختيار البرامج التنموية المتخصصة بالمدرسة					
3	توجد خطط وبرامج معدة بإتقان من أجل اتاحة					

	فرص التنمية والتطوير للعاملين بالمدرسة.					
5	تحرص إدارة المدرسة على تحديث وتطوير هياكل المدرسة وأدائها التنظيمي كلما تطلب الأمر ذلك.					
6	يتم تطوير اللوائح والتشريعات المتبعة في العمل بالمدرسة.					
7	يحرص المسؤولين عن التطوير التنظيمي في المدرسة على مشاركة العاملين في المراحل التطويرية المختلفة.					
9	يوجد اهتمام بالتقنيات والتجهيزات بالمدرسة.					
المجال الثالث : الإجراءات الإدارية						
1	الأنظمة والسياسات الإدارية المتوفرة في المدرسة تسهل إحداث عملية التطوير التنظيمي.					
2	يتم تطوير أنظمة وسياسات العمل باستمرار حتى تلائم متغيرات بيئة العمل.					
3	يوجد توصيف وظيفي يوفر تحديدا واضحا لواجبات ومسؤوليات كل وظيفة.					
4	العلاقات بين الإدارات والأقسام الأخرى واضحة ومحددة للجميع من خلال لوائح مكتوبة.					
5	يوجد لدى إدارة المدرسة أنظمة واضحة ومحددة لتقييم العاملين					
6	تحرص إدارة المدرسة على توضيح الأنظمة واللوائح للعاملين عند بداية عملهم.					
7	تحرص إدارة المدرسة على مشاركة العاملين في					

	تطوير أنظمة ولوائح العمل.					
8	يتم تعديل الأنظمة والسياسات الإدارية في المدرسة عند إجراء عملية التطوير.					
9	تحرص إدارة المدرسة على التنويع في استخدام أساليب تدريب العاملين.					
المجال الرابع : الهيكل التنظيمي						
1	الهيكل التنظيمي للمدرسة ملائم لاحتياجات العمل.					
2	الهيكل التنظيمي للمدرسة يساعد على تحقيق أهدافها.					
3	يساعد الهيكل التنظيمي المدرسة على إدارة عملية التطوير التنظيمي.					
4	تعمل إدارة المدرسة على تطوير الهيكل التنظيمي بشكل مستمر.					
5	هناك وضوح في توزيع الصلاحيات والمسؤوليات في المدرسة.					
6	تعتمد المدرسة على تفويض الصلاحيات إلى المستويات الإدارية المختلفة.					
7	يوجد مستوى عال من الاتصالات والتعاون بين أجزاء الهيكل التنظيمي في المدرسة.					
8	يساعد تقسيم العمل في المدرسة على تحقيق أهدافها.					
المجال الخامس : الأساليب والأدوات التكنولوجية						
1	تستخدم المدرسة الأساليب التكنولوجية الحديثة في عملية التطوير التنظيمي.					
2	تتميز المعلومات والبيانات بوفرتها وسهولة تناولها					

	مما يزيد من كفاءة العمل في المدرسة.					
3	هناك إلمام جيد من قبل المدرسة بالتطورات التكنولوجية وأهدافها وسياساتها واستراتيجياتها.					
4	تتوافر لدى إدارة المدرسة الوسائل وأساليب التنسيق والربط بين أجزائها.					
5	لدى المدرسة استعداد للتأقلم والاستجابة للتغييرات التكنولوجية بهدف زيادة فعالية الأداء.					
6	تساعد عملية التطوير التنظيمي في المدرسة على الاستخدام الأمثل لقواعد البيانات الأولية وتحديثها.					
7	تسهم عملية التطوير التنظيمي في تحسين أساليب الاتصال ونقل البيانات والمعلومات بين الوحدات الإدارية المختلفة في المدرسة.					
8	يؤدي تطوير أساليب العمل في المدرسة إلى حل مشكلات العمل وزيادة التنسيق بين الوحدات المختلفة.					
9	تسهم عملية التطوير التنظيمي في تحديث وسائل التقنية بشكل دوري					
المجال السادس : العمل الجماعي						
1	يساعد التطوير التنظيمي في المدرسة على تكوين قيم وأفكار ايجابية تجاه العمل الجماعي.					
2	تزيد عملية التطوير التنظيمي من شعور الانتماء لدى العاملين في المدرسة.					
3	تساعد عملية التطوير التنظيمي داخل المدرسة على					

	زيادة الثقة بين جماعات العمل.					
4	يساعد التطوير التنظيمي في المدرسة على زيادة التعاون والاحترام بين الأفراد.					
5	يساعد التطوير التنظيمي على التخفيف من الصراعات داخل جماعات العمل.					
6	يساعد التطوير التنظيمي على تحسين الاتصالات والعلاقات بين جماعات العمل المختلفة.					
7	تعمل إدارة المدرسة على حل النزاعات بروح إيجابية.					
8	تعمل إدارة المدرسة على تطوير العمل بالشكل الذي يناسب مفهوم الجماعة الهادف لتعاون العاملين.					

ملحق (2)

قائمة أسماء المحكمين

محكمي أداة الدراسة

	اسم المحكم	التخصص	الجامعة
1	أ.د. أيمن العمري	إدارة تربوية	الجامعة الهاشمية
2	أ. د. محمد أمين القضاة	اصول تربية	الجامعة الأردنية
3	أ.د. تيسير الخوالدة	اصول تربية	جامعة آل البيت
4	د. أنمار الكيلاني	ادارة تربوية	الجامعة الأردنية
5	د. عاطف بن طريف	ادارة تربوية	الجامعة الأردنية
6	د. خالد علي السرحان	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
7	د. صالح عبابنة	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
8	د. محمود مقدادي	اصول تربية	جامعة آل البيت
9	د. محمود خالد جرادات	إدارة تربوية	الجامعة الهاشمية
10	د. ميسون الزعبي	إدارة تربوية	جامعة آل البيت

الملحق(3)

أداة الدِّراسة بصورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

الهيئة التدريسية المحترمين

الهيئة الإدارية المحترمين

تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية بعنوان " **مستوى الأمن الفكري لدى العاملين في جامعة آل البيت وعلاقته بالتطوير التنظيمي** " كمتطلبات للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية ، من جامعة آل البيت ، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتصميم هذه الإستبانة لقياس مستوى الأمن الفكري وعلاقته بالتطوير التنظيمي لدى العاملين في جامعة آل البيت ، لذا ترجو الباحثة منكم التكلرم بقراءة فقرات الإستبانة ، والإجابة عليها بكل موضوعية ، علما بأن المعلومات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط .

وتشكر لكم الباحثة تجاوبكم وسعة صدركم وتعاونكم

تعليمات الإستبانة

تشمل هذه الإستبانة على (105) فقرات موزعة على مقياسين المقياس الاول الأمن الفكري والمقياس الثاني التطوير التنظيمي ، وذلك وفق درجات الموافقة التالية :

{موافق بشدة ، موافق ، موافق نوعا ما ، غير موافق ، غير موافق بشدة }

يرجى الإجابة عن فقرات هذه الإستبانة بوضع إشارة (√) مقابل الفقرة وتحت الدرجة التي تعبر عن وجهة نظركم .

أولاً: البيانات الشخصية

الجنس : ☐ **ذكر** ☐ **انثى**

طبيعة العمل : ☐ **أكاديمي (عضو هيئة تدريس)**

☐ **إداري**

سنوات الخدمة : ☐ **أقل من 5 سنوات**

☐ **من 5 إلى 10 سنوات**

☐ **أكثر من 10 سنوات**

ثانيا : مقياس الامن الفكري

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	موافق نوع ما	غير موافق	غير موافق بشدة
1	تهذيب افكار أفراد المجتمع من كل شائب ، معتقد خاطئ					
2	سلامة فكر الإنسان من الانحراف الفكري					
3	مجموعة من المعايير تتحكم في سلوك القائد التربوي					
4	مجموعة من التدابير(المعنوية ، المادية) التي تقع على عاتق المؤسسات الاجتماعية					
5	الحفاظ على المكونات الثقافيةالأصيلة					

6	الاطمئنان على مستوى الفرد والجماعة في جميع المجالات (النفسية ، الاجتماعية ، الاقتصادية)					
7	الشعور بالأمن (الروحي،النفسي ،الجسدي ،العقلي ،المادي) بما لا يتعارض مع الدين					
8	سلامة الفكر لافراد المجتمع من الغلو والتطرف					
9	تهيئة المناخ المناسب من أجل الاحساس بالطمأنينة					
10	ادعم حماية الهوية الإسلامية					
11	ادعم حماية المجتمع من السلوكيات غير المألوفة					
12	ادعم حماية المنظومة الدينية للفرد والمجتمع					
13	احصن الشباب في مواجهة دعاة الغلو					
14	احصن الشباب من التدخل الاجنبي					
15	اكسب النشئ حساً نقدياً ضد الأفكار الدخيلة					
16	التزم بالمبادئ والقيم التي تتماشى مع الإسلام					
17	أكرس الحوار بين الأديان					
18	أساهم في إعداد استراتيجية وطنية لتطبيقها					
19	اتبنى مبدأ الوسطية					
20	أعالج الافكار المتطرفة وفق خطط مستقبلية وبرامج توعوية .					
21	اؤيد التكافل الاجتماعي بين افراد المجتمع.					

22	أشارك في معالجة الفقر والبطالة من اجل سلوكات ايجابية تجاه المجتمع .					
23	أعي التعامل مع الموارد الطبيعية في المجتمع					
24	ادعم التنمية الشاملة لكافة الشرائح					
25	أعي مخاطر الانحراف الفكري في اقتصاد الدولة.					
26	أعي مفهوم الحريات وحقوق الانسان.					
27	امتلك الوعي بالاحداث الجارية .					
28	استقي المعرفة العلمية والإعلامية من مصادر مأمونة وموثوق بها.					
29	أعي دور المملكة المحوري(دينيًّا ، عربيًّا ، اقليميا ، دوليا) .					
30	اتقبل وجهات النظر الاخرى التي تختلف عن وجهة نظري في الحدود المعقولة .					
31	تزايد مسؤوليتي تجاه سلوكي قولا وفعلا .					
32	احافظ على الملكية الفكرية بعيدا عن التعدي.					
33	اؤمن بالديمقراطية لإطلاق حرية الرأي والتعبير .					
34	ألتزم بحقوقي وواجباتي السياسية .					
35	أتابع المتغيرات الاقليمية والدولية .					
36	أحافظ على المكونات الثقافية ذات الاصالة .					

37	أحصن أفكاري من الانحرافات الفكرية الدخيلة .					
38	ادعم ربط مناهج التعليم بواقع الحياة ومشكلات المجتمع الفكرية المعاصرة.					
39	أقدم المعلومة الصحيحة التي تزيد الوعي الثقافي والتعليمي .					
40	ادعم التواصل بين الجامعة والمجتمع المحلي					
41	أتابع التطور العلمي والتكنولوجي وما يحمله من ايجابيات .					
42	أنمي الاتجاهات وأنماط السلوك المرغوب فيها .					
43	اتعرف اتجاهات الشباب الفكرية والثقافية وتنقيحها من الافكار المتطرفة .					
44	اوظف طاقات الشباب في بناء وخدمة المجتمع .					
45	ادعم بسط سيادة القانون بدل الاحتكام لإعراف القبيلة .					
46	أشارك في تعزيز العلاقة التكاملية بين المجتمع المحلي والاجهزة الامنية درء للاخطار الداخلية .					
47	اشجع مؤسسات المجتمع المدني لتمارس دورها في توجيه الطاقات .					

الرقم	الفقرات					
48	أعزز مفهوم العمل التطوعي ضمن أطر قانونية.					

ثالثا : مقياس التطوير التنظيمي

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	موافق نوع ما	غير موافق	غير موافق بشدة
1	الأهداف الجامعية واضحة لجميع العاملين.					
2	تسهم إدارة الجامعة بتوضيح خططها وآليات عملها للجميع					
3	يوجد تشجيع دائم للعاملين بالجامعة لتقديم أفكارهم والتعبير عن مشاعرهم حيال برامج التطوير التنظيمي.					
4	يوجد اتصال دائم وجيد بين المسؤولين عن برامج التطوير التنظيمي في الجامعة.					
5	يتم استخدام الاجتماعات بشكل دوري لشرح وتوضيح برامج التطوير التنظيمي في الجامعة.					
6	تتيح إدارة الجامعة الفرصة للجميع للمشاركة في تخطيط ووضع اقتراحات للتطوير التنظيمي.					
7	تحفز إدارة الجامعة العاملين لتقديم اقتراحات تؤدي إلى تطوير وتحسين العمل.					
8	تصدر إدارة الجامعة أدلة توضيحية دورية عن مفاهيم وآليات التطوير التنظيمي.					

					تحدد إدارة الجامعة واجبات ومسؤوليات كافة العاملين في عملية التطوير التنظيمي.	9
					تتسم أهداف واستراتيجيات الجامعة بالوضوح والدقة والبساطة والقابلية للتنفيذ .	10
					يوجد توافق بين أهداف الجامعة وأهداف العاملين فيها.	11
					تقوم إدارة الجامعة بتعديل أهدافها واستراتيجياتها لمواكبة التغييرات المحيطة.	12
					تأخذ إدارة الجامعة رغبة المجتمع بعين الاعتبار عند وضع الأهداف والاستراتيجيات.	13
					يهدف التطوير التنظيمي في الجامعة إلى إيجاد درجة من المرونة والتكيف مع متغيرات بيئة العمل.	14
					تتم مراجعة وتطوير استراتيجيات وأهداف الجامعة بصورة دورية.	15
					تحرص إدارة الجامعة على تحديد الاحتياجات التنموية للعاملين بالجامعة.	16
					تحرص إدارة الجامعة على اختيار البرامج التنموية المتخصصة بالجامعة	17
					توجد خطط وبرامج معدة بإتقان من أجل اتاحة فرص التنمية والتطوير للعاملين بالجامعة.	18

19	تحرص إدارة الجامعة على تحديث وتطوير هياكل الجامعة وأدائها التنظيمي كلما تطلب الأمر ذلك.					
20	يتم تطوير اللوائح والتشريعات المتبعة في العمل بالجامعة.					
21	يحرص المسؤولين عن التطوير التنظيمي في الجامعة على مشاركة العاملين في المراحل التطويرية المختلفة.					
22	يوجد اهتمام بالتقنيات والتجهيزات بالجامعة.					
23	تسهيل الأنظمة والسياسات الإدارية المتوفرة في الجامعة وإحداث عملية التطوير التنظيمي.					
24	يتم تطوير أنظمة وسياسات العمل باستمرار حتى تلائم متغيرات بيئة العمل.					
25	يوجد توصيف وظيفي يوفر تحديدا واضحا لواجبات ومسؤوليات كل وظيفة					
26	العلاقات بين الإدارات والأقسام الأخرى واضحة ومحددة للجميع من خلال لوائح مكتوبة.					
27	توجد لدى إدارة الجامعة أنظمة واضحة ومحددة لتقييم العاملين					
28	تحرص إدارة الجامعة على توضيح الأنظمة واللوائح للعاملين عند بداية عملهم.					
29	تحرص إدارة الجامعة على مشاركة العاملين في تطوير أنظمة ولوائح العمل.					

					يتم تعديل الأنظمة والسياسات الإدارية في الجامعة عند إجراء عملية التطوير	30
					تحرص إدارة الجامعة على التنويع في استخدام أساليب تدريب العاملين.	31
					الهيكل التنظيمي للجامعة ملائم لاحتياجات العمل.	32
					الهيكل التنظيمي للجامعة يساعد على تحقيق أهدافها.	33
					يساعد الهيكل التنظيمي في الجامعة على إدارة عملية التطوير التنظيمي.	34
					تعمل إدارة الجامعة على تطوير الهيكل التنظيمي بشكل مستمر.	35
					يوجد وضوح في توزيع الصلاحيات والمسؤوليات في الجامعة.	36
					تعتمد الجامعة على تفويض الصلاحيات إلى المستويات الإدارية المختلفة.	37
					يوجد مستوى عال من الاتصالات والتعاون بين أجزاء الهيكل التنظيمي في الجامعة.	38
					يساعد تقسيم العمل في الجامعة على تحقيق	39

					أهدافها.	
					تستخدم الجامعة الأساليب التكنولوجية الحديثة في عملية التطوير التنظيمي.	40
					تتميز المعلومات والبيانات بوفرتها وسهولة تناولها مما يزيد من كفاءة العمل في الجامعة.	41
					يوجد إلمام جيد من قبل الجامعة بالتطورات التكنولوجية وأهدافها وسياساتها واستراتيجياتها.	42
					تتوافر لدى إدارة الجامعة الوسائل وأساليب التنسيق والربط بين أجزائها.	43
					لدى الجامعة استعداد للتأقلم والاستجابة للتغييرات التكنولوجية بهدف زيادة فعالية الأداء.	44
					تساعد عملية التطوير التنظيمي في الجامعة على الاستخدام الأمثل لقواعد البيانات الأولية وتحديثها.	45
					تسهم عملية التطوير التنظيمي في تحسين أساليب الاتصال ونقل البيانات والمعلومات بين الوحدات الإدارية المختلفة في الجامعة.	46
					يؤدي تطوير أساليب العمل في الجامعة إلى حل	47

	مشكلات العمل وزيادة التنسيق بين الوحدات المختلفة.					
48	تسهم عملية التطوير التنظيمي في تحديث وسائل التقنية بشكل دوري					
49	يساعد التطوير التنظيمي في الجامعة على تكوين قيم وأفكار ايجابية تجاه العمل الجماعي.					
50	تزيد عملية التطوير التنظيمي من شعور الانتماء لدى العاملين في الجامعة.					
51	تساعد عملية التطوير التنظيمي داخل الجامعة على زيادة الثقة بين جماعات العمل.					
52	يساعد التطوير التنظيمي في الجامعة على زيادة التعاون والاحترام بين الأفراد.					
53	يساعد التطوير التنظيمي على التخفيف من الصراعات داخل جماعات العمل.					
54	يساعد التطوير التنظيمي على تحسين الاتصالات والعلاقات بين جماعات العمل المختلفة.					
55	تعمل إدارة الجامعة على حل النزاعات بروح إيجابية.					
56	تعمل إدارة الجامعة على تطوير العمل بالشكل الذي يناسب مفهوم الجماعة الهادف لتعاون العاملين.					

الملحق(4)

كتاب تسهيل المهمة